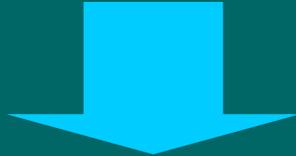
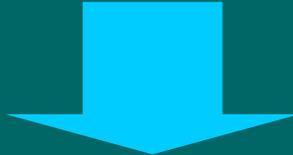


TRABAJO AGRARIO

El trabajo Agrario realizado en relación de dependencia , fue en nuestro País originariamente regulado en los códigos rurales de provincias.



De lo expuesto se infiere que el trabajo rural , si bien de modo insuficiente y precario, fue regulado legalmente en nuestro país con bastante anticipación al trabajo comercial o industrial. Que recién es objeto de una legislación específica con la sanción de la ley 11.729, pero esta ley excluía a las actividades agropecuarias.



Esta desprotección persistió hasta el 1944 , fecha en que se sanciona el ESTATUTO DEL PEON DE CAMPO (dto.ley 28169).

NECESIDAD DE UNA LEGISLACIÓN ESPECIAL:

Esto resulta evidente si se tiene en cuenta los caracteres propios de la actividad rural, que toman inaplicables muchas de las disposiciones generales referidas al trabajo comercial o industrial con arreglo a las normas dictadas especialmente para ellos, primeramente por la ley 11.729 y en la actualidad por la ley de contrato de trabajo 20.744 y modificatorias.



Entre las principales diferencias se pueden señalar: La explotación industrial, requiere solo mano de obra subordinada, concentrada en los talleres y bajo la inmediata dirección de los capataces y jefes, en cambio, en el campo el trabajador se desempeña frecuentemente alejado de la vigilancia directa del principal, para lo cual necesita iniciativa, con tareas muy variadas y difícilmente idénticas.

Acentúa las diferencias, la discontinuidad de las tareas, como consecuencia de la inexorabilidad de los ciclos, existiendo periodos de gran actividad, lo que obliga a clasificar a los trabajadores o peones rurales en dos grandes categorías:

a) El peón permanente  que tiene a su cargo las tareas habituales o cotidianas de la explotación.

b) El trabajador accidental,  que solo se requiere en determinados momentos del proceso productivo.

ESTATUTO DEL PEON DE CAMPO.

Recién en 1944, se dictan normas específicas para la regulación del trabajo rural subordinado y de carácter permanente, mediante el decreto ley 28169, ratificado por ley 12.921. denominado ESTATUTO DEL PEON DE CAMPO , que vino a cubrir un importante vacío de la legislación nacional, pero reitero se refería solamente a los trabajadores rurales que se desempeñaban en relación de dependencia de modo permanente, y por lo tanto quedaba excluido el trabajador que lo hacía en forma temporaria o accidental, aspecto este que fue objeto de posterior reglamentación mediante la ley 13.020, que creó la Comisión Nacional del Trabajo Rural.

MARCELO BREARD
Abogado Mat. 2738 Fº 266 L. XII
JUNIM 1838 L. 6 - CORRIENTES

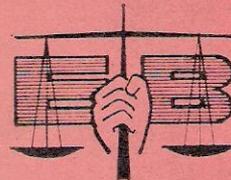
LEY Nº 22.248

- 24013/92

REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO

TEXTO COMPLETO

EDITORIAL BREGNA



BUENOS AIRES

1980

\$ 6.000

Ley 22.248 REGIMEN NACIONAL DEL TRABAJO AGRARIO (B.O. 18/7/80)

Más de 45 años de vigencia del estatuto del peón, y la experiencia recogida durante ese tiempo, así como también la originada en la aplicación de la ley 13.020, motivaron que se propiciara la reforma del art. 2 de la ley 20.744, reformada por la ley 21.297, al sancionarse la ley 22.248 que consta de solamente 5 artículos, declarándose que las disposiciones de la 20.744 no son aplicables a los trabajadores agrarios (inc c del art. 3) Ley 22.248 - Régimen Nacional de Trabajo Agrario (B.O. 18/7/80)

LEY N° 22.248 - Del 3 de julio de 1980

REGIMEN NACIONAL DEL TRABAJADOR AGRARIO

Art. 1: Apruébase el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, anexo a la presente y cuyas disposiciones se observarán como ley de la Nación.

Art. 2: El Ministerio de Trabajo de la Nación elevará a consideración del Poder Ejecutivo la reglamentación del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

Art. 3: Sustituyese el texto del Art. 2 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por Ley N° 20.744 Y modificado por Ley N° 21.297, por el siguiente:

"Art. 2° - La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta".

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) A los trabajadores del servicio doméstico;
- c) A los trabajadores agrarios.

Art. 4: Derógase el Decreto Ley N° 28.169/44, la Ley N° 13.020, el Decreto Ley N° 15.169/56 y los Decretos Reglamentarios N° 2.509/48 y N° 34.147/49

Art. 5: Comuníquese, publique, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Dr. MARCELO BREARD

CARACTERISTICAS DEL NUEVO ORDENAMIENTO LEGAL:

AUTONOMIA DEL TRABJO AGRARIO:

La primera nota que se observa y se destaca con énfasis en la exposición de motivos del mensaje de elevación al P.E., es la de constituir un régimen autónomo y totalmente independiente del instituido en la ley general de contrato de trabajo.

REGULACION CONJUNTA DEL TRABAJO PERMANENTE Y EL ACCIDENTAL:

Otra característica saliente y sin dudas conveniente, es la de reunir en un mismo cuerpo legal a las normas que regulan el trabajo permanente y las concernientes al trabajo no permanente, transitorio o accidental, que hasta el momento de sancionarse esta ley, era objeto de tratamientos separados.

Estas dos grandes categorías de trabajadores rurales, tratadas en dos títulos independientes a continuación del TITULO PRELIMINAR (art. 1 a 13).

TITULO I: Trabajadores permanentes (art. 14 a 76) que a su vez se divide en 9 capítulos.

Cap I: Jornada- pausa-Descanso semanal. (art.14 a 18)

Cap II: Licencias y feriados Nacionales. (art 19 a27)

Cap III: Remuneraciones (art 28 a 46)

Cap IV: Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo agrario por accidentes y enfermedades. (art 47a 54)

Cap V :Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo agrario por graves contingencias y servicio militar. (art 55 y 56)

Cap VI: Poder disciplinario (art,57 a 61)

Cap VII: Transferencia de establecimientos (art 62)

Cap VIII: Estabilidad (art 63).

Cap IX: Extinción del contrato de trabajo agrario. (art. 64 a 76).

TITULO II: Personal no Permanente

Principios de regulación- Remuneraciones-Diferendos (ART, 77 a 84)

TITULO III: Disposiciones generales – 10

Capítulos(art. 85 a 143)

Cap I :Organismos normativos

Cap II: Vivienda y alimentación

Cap III: Higiene y seguridad

Cap IV: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art 106)

ley 9688.

Cap V: Trabajo de mujeres y menores

Cap VI: Prohibición de despido por matrimonio

Cap VII -Documentación Laboral

Cap VIII : Prescripción - Privilegios- Irrenunciabilidad

Cap IX: Formación profesional

Cap X: Medidas de aplicación y sanciones - Acuerdos conciliatorios.

TITULO IV: Disposiciones complementarias y transitorias.(art. 144 a 147)

Estos cuatro Títulos completan el cuadro de la nueva Ley. Cabe señalar, que las normas referidas en el Título 1 no se aplican al trabajo no permanente (Titulo II) , salvo en aquellos casos en que se disponga expresamente lo contrario, así resulta de los art. 77 y 83.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El título preeliminar plantea el arduo problema de la delimitación del ámbito de aplicación de la ley.

La doctrina para dilucidar el problema ensayó dos criterios, (Sobre el estatuto del peón)

Uno denominado ecológico o geográfico y otro profesional o jurídico.

Según el primer criterio no puede existir ninguna actividad rural fuera del ámbito territorial del campo.

Según el segundo criterio lo que realmente interesa es la naturaleza de la actividad, es decir que sea específicamente rural, sin importar si se realiza en el campo o fuera de él.

La jurisprudencia no fue uniforme.

La nueva ley, en el art 2 , establece como criterio general que la ley debe ser aplicada al trabajo realizado fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualquiera de sus especialidades, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola. (a título ejemplificativo).

El Decreto reglamentario (563/81), establece que se considera que se realizan fuera del ámbito urbano aquellas tareas que se ejecutaren en un medio que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviera efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes o destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria , el comercio, los servicios públicos y la administración pública.

Luego de sentado el principio general que se exige que las tareas se realicen fuera del ámbito urbano, el art. 3 consagra excepciones en cuanto dispone que estarán incluidas en el régimen legal, aún cuando se desarrollen en zona urbana:

- a) la manipulación y el almacenaje de cereales, oleaginosas; legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios, salvo que se realizaren en establecimientos industriales.
- b)Las tareas que se prestan en ferias y remates de haciendas.
- c)se agregaba una tercera excepción enumerada en el inc c ,se refería al empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores, siempre que el de la propia producción supere la cantidad total de las provenientes de los demás productores.

Esta excepción (el empaque) aunque generalmente se realizaba en zonas urbanas y suburbanas, había sido regida tradicional y pacíficamente por la ley laboral agraria y que ahora a sido dejada sin efecto mediante la ley 23.808 de 1990.

ORDEN PUBLICO:

Sus normas son de orden público y por lo tanto inderogables. Así lo establece el art 7. en ningún caso se podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables que las contenidas en la ley, ya que o si no esa estipulaciones serán insanablemente nulas y sin valor y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las resoluciones que en su consecuencia se dicten.

ORDEN DE PRELACIÓN:

El art 1, establece que la ley regirá lo relativo a la validez del contrato de trabajo agrario y a los derechos y obligaciones de las partes, aún cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutase en el territorio nacional.

El art 5- El contrato de trabajo agrario se regirá por:



- Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dicten.
- Por la voluntad de las partes
- Por los usos y costumbres.

Art. 14 : la duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descanso, que oscila entre dos (2) y cuatro y media (4,1/2) horas, según lo resolviere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de diez (10) horas.

Art. 15 : Será facultad exclusiva del empleador determinar la hora de iniciación y terminación de las tareas de acuerdo con las necesidades o modalidades de la explotación, debiendo observarse las pautas establecidas en el Art. 14, salvo cuando las necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento justificaren su reducción. En este supuesto los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente, dentro de los quince (15) días de finalizadas las causas que hubieren dado origen a la reducción.

Art. 16: Prohíbese el trabajo en días domingo, salvo cuando necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a un (1) día de descanso por cada domingo trabajado dentro de los quince (15) días concluida las tareas correspondientes.

Art 76: En los casos de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador en carácter de indemnización por antigüedad el importe que resultare de la aplicación del siguiente procedimiento:

a).Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mayor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres (3) veces el importe del salario mínimo vital vigente al tiempo del despido;

b).Un incremento sobre el importe que resultare de la aplicación del inciso anterior, que se calculará según la siguiente escala:

- Del veinte por ciento (20%) cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años.
- Del quince por ciento (15%), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años.
- Del diez por ciento (10%), cuando fuere mayor de veinte (20) años.



QUE DEBEMOS SABER

Libreta del Trabajador Rural

La Libreta del Trabajador Rural creada por la "Ley N° 25.191". Es un documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral.



QUE DEBEMOS SABER

Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo SIPRED

(Res. MTEySS N° 543/04)



QUE DEBEMOS SABER

RENATRE

El RENATRE es el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores. Fue creado a partir de la sanción de la Ley 25.191.



Libreta del Trabajador Rural

- La Libreta del Trabajador Rural fue creada por la Ley N° 25.191. Publicada en el Boletín Oficial el 30/11/99.
- Es un documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Es de uso obligatorio en todo el País.
- El RENATRE es el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, fue creado por la Ley N° 25.191.
- En el RENATRE deben inscribirse obligatoriamente todos los empleadores y Trabajadores que desempeñan tareas agrarias principal y accesoriamente con la actividad rural, en cualquiera de sus especificaciones.
- La Libreta deberá quedar en poder del empleador, mientras dure la relación laboral. En ella deberán cargar las constancias laborales conforme la Res RENATRE 114/02. Una vez finalizada la relación laboral, deberá entregársela al trabajador dentro de las 48 hs. De concluida la relación laboral.
- La Libreta es válida como prueba para acreditar la calidad de inscripto al sistema de previsión social, los aportes y contribuciones efectuados y los años trabajados.
- La Libreta es principio de prueba por escrito del importe de los haberes y otros conceptos por los cuales la legislación obliga al empleador a entregar constancias de lo pagado.

RENATRE

- El RENATRE tiene el carácter de ente autárquico de derecho público no estatal.
- La dirección y administración del RENATRE, está a cargo por un Directorio integrado por cuatro Directores de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y por cuatro directores en representación de entidades empresarias de la actividad.
- CRA (Confederaciones Rurales Argentina)
- SRA (Sociedad Rural Argentina)
- FAA (Federación Agraria Argentina)
- CONINAGRO (Confederación Intercooperativa Agropecuaria).

PRESIDENCIA DEL RENATRE

- El Directorio es el encargado de designar al Presidente.
- El mandato de Presidente será ejercido anualmente y en forma alternativa por un representante de la entidad gremial y un miembro empresario.
- El mandato de los Directores se extenderá por cuatro años.
- El RENATRE a creado e implementado el SIPRED(Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo).