

XIX JORNADAS NACIONALES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA

TEMA:

LEY DE TRABAJO AGRARIO

TITULO DEL TRABAJO:

SOLIDARIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS AGRARIOS

Autor:

Pérez Pinto Luis A.

Tandil, 26 al 28 de octubre de 2021

Índice

Solidaridad Laboral.....	3
Solidaridad en la Ley de Contrato de Trabajo.....	4
Solidaridad Laboral luego del Fallo Ramírez	7
Ley 26.727 Trabajo Agrario.....	8
Solidaridad Laboral en el Trabajo Agrario.....	9
Innecesidad de la existencia de fraude.....	12
Contratos agrícolas y la solidaridad laboral.....	13
Clasificaciones contractuales contempladas en la Ley 13.246.....	13
Responsabilidad Laboral en los contratos agropecuarios.....	14
Conclusiones.....	15
Bibliografía.....	16

Solidaridad Laboral

La solidaridad está regulada en el derecho común, el nuevo código de Civil y Comercio define que la obligación mancomunada es solidaria, cuando la totalidad de ella puede ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los acreedores.

La responsabilidad solidaria consiste en un mecanismo por el cual se faculta al acreedor a reclamar la totalidad del crédito a un tercero, el cual responde conjuntamente e indistintamente con el obligado directo u original. Así el deudor solidario asume una deuda ajena, en virtud de una extensión de la responsabilidad de la ley.

La delegación de actividades propias del giro de la empresa principal, a cargo de empresas ajenas a ellas, mientras se efectúa en el marco de una contratación real y no aparente, responde a las exigencias de la economía moderna, y su práctica no tiene reparos legales, si bien la normativa laboral adopta recaudos legales, para preservar la tutela de los trabajadores afectados por tales contrataciones.

Como principio general, la responsabilidad aparece cuando el responsable inmediato laboral (contratista o sub contratista) incumple total o parcialmente con las obligaciones a su cargo, generando que las mismas pueden ser asumidas por el responsable mediato de aquellas, que viene a ser el contratante del servicio.

La solidaridad puede ser constituida por decisión judicial, los efectos principales son

- 1) Exigibilidad, derecho del acreedor al cobro total del crédito respecto de cualquiera de los deudores.
- 2) Extinción de la obligación por pago u otro medio equivalente.

Al ser un instituto del derecho común, al aplicarlo al derecho del trabajo no puede ser distinto ni tampoco, menos restrictivo.

La legislación laboral reacciona frente a las maniobras evasivas y las conductas evasivas y las conductas simuladas o fraudulentas de tres formas

- 1) Declarando nulo al contrato cuando las partes actuaron con simulación y fraude y aplicando la disposición laboral.
- 2) Establece la relación de dependencia , directa con quien se beneficia o aprovecha el trabajo, art 29 de la LCT
- 3) Fija la solidaridad entre los sujetos que intervienen en el negocio art 30 y 31 de la LCT

La solidaridad es de carácter excepcional y se dispone que debe estar expresamente consagrada en la ley.

Las obligaciones solidarias se caracterizan por lo siguiente

- 1) Pluralidad de sujetos activos o pasivos
- 2) Unidad de prestación, los múltiples sujetos acreedores o deudores tienen el mismo derecho y deben respectivamente la misma prestación.
- 3) Unidad de causa con identidad de objeto o prestación esto las diferencia de las obligaciones concurrentes, en las solidarias el derecho de todos los acreedores y el deber de todos los deudores, referentes a la misma prestación, derivan del mismo título o hecho justificable.

La finalidad de la solidaridad en el derecho del trabajo, excede la prevención de maniobras fraudulentas, es un medio destinado a responder a su función esencial, plasmada en el principio protectorio.

Es un medio para asegurarle el crédito del trabajador frente a la posible insolvencia de uno de los contratantes y otorgarle seguridad en la percepción de crédito.

Siempre es pasiva, es decir que la obligación contraída por los deudores que tienen que satisfacer al acreedor la totalidad de la prestación, el cumplimiento de uno libera a los demás.

Tiene dos efectos sobre las partes

- 1) La extinción de la acción por pago
- 2) El derecho al cobro total.

Solidaridad en la Ley de Contrato de Trabajo

Artículo 29 y 29 Bis de La LCT

Art. 29. — Interposición y mediación — Solidaridad.

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia,

con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. (Párrafo sustituido por art. 75 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)

Art. 29 BIS. — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

Del análisis de los primeros párrafos del art 29 surge que tanto el tercero intermediario como quien utilice la prestación son solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del contrato.

Teniendo en cuenta que quien utiliza la prestación es el empleador directo, este es el titular directo de la relación jurídica, a posteriori el tercero como la empresa principal responden solidariamente frente al trabajador por los incumplimientos que pudieran existir.

El art 29 bis dispone que ambos empleadores son solidariamente responsables en el cumplimiento de las obligaciones frente al empleado permanente discontinuo, el titular de la agencia es el empleador directo, en caso que no estuviera habilitada el trabajador estaría en relación de dependencia del usuario de la prestación.

Para poder estar habilitadas este tipo de agencias, debe estar constituida como personas jurídicas y tener como único objeto la intermediación en la contratación de trabajadores eventuales, debe caucionar una suma de dinero que se destinaria para satisfacer los créditos de los trabajadores o con los organismos de la seguridad social.

Distinto es el caso del 3 párrafo cuando el tercero contratante es una agencia de servicios eventuales habituales, en este caso el titular directo de la relación es la agencia de servicios eventuales, sin perjuicio de la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones., pero en caso que no esté habilitada, se considera como trabajador permanente de la empresa que utilice sus servicios, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que corresponde a la empresa de servicios eventuales.

Esta regulación también resulta aplicable a los supuestos de intermediación fraudulenta, cuando el verdadero empleador hace aparecer un tercero como empleador del trabajador.

Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento,

dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250

La norma se limita a establecer una garantía, responsabilidad solidaria, de la empresa que ha decidido contratar a otra para encomendarle la realización de tareas o actividades, siempre que los servicios contratados formen parte del objeto propio y específico de la primera, y que tal conducta delegativa es perfectamente válida y correcta, sin que la LCT la censure en modo alguno.

No surgen vinculaciones por supuestos de fraude, ya que si no hubiera delegación de una empresa a otra, sería aplicable la regla antifraude del artículo 14 de la LCT, que permite a los jueces apartarse de la apariencia del empleador de quien no resulte una verdadera empresa en los términos del artículo 5 de la LCT.

El empresario, para alcanzar los fines de la empresa que dirige puede utilizar sus propios empleados a los cuales los contrata directamente o delega parte de su actividad mediante la contratación de otra u otras organizaciones empresariales los cuales son medios y personal propio contribuyen al logro de los objetivos.

Esta delegación ya sea justificada por especialización o por conveniencia ha generado las figuras de contratistas y sub contratistas.

La LCT en su artículo 30 incorpora el concepto actividad normal y especifica propia del establecimiento, este alude a que se debe producir solo dentro del establecimiento y no fuera.

El punto de partida de esta definición es que existen dos posturas

- 1) Una amplia que abarca no solamente a aquellas que abarcan al objeto de la empresa, sino también a las actividades complementarias o auxiliares de la principal , sin las cuales estas no se podrían desarrollar
- 2) La segunda es restrictiva afirma que se debe excluir del concepto toda actividad complementaria ajena a los fines esenciales de la empresa.

Buena parte de la doctrina autoral y judicial entiende por actividad normal y específica propia del establecimiento, no solo la actividad principal sino también las secundarias en la medida que se encuentren integradas inescindiblemente al establecimiento aunque se desarrollen fuera del mismo.

Se podría afirmar que en general quedarían fuera de las mismas las actividades extraordinarias, aquellas como las excepcionales, las eventuales dentro del establecimiento.

La Corte Suprema de Justicia de la nación ha resuelto que para que nazca la responsabilidad solidaria de una empresa por las obligaciones laborales de las otras es menester que aquella empresa contrate o subcontraten servicios que complementen su actividad normal.

Para que nazca aquella solidaridad que complementen o completen su actividad normal, debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista.

Solidaridad Laboral luego del Fallo Ramírez

El 3 de febrero de 2006 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió, a través del fallo plenario 309 dictado en el expediente "Ramírez, María Isidora c/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otros/ despido", que es aplicable el artículo 705 del Código Civil a la responsabilidad del artículo 30 Ley de Contrato de Trabajo.

¿Qué significa esto? Que los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas podrán exigir el pago de sus créditos por entero a su empleador, y además a todos los responsables solidarios conjuntamente (las empresas usuarias), o se lo pueden exigir a cualquiera de ellos y en el supuesto que se haya reclamado el todo contra uno de los deudores y resultase insolvente, puede reclamarlo contra los demás.

Por su parte, el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo establece, la responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria de los servicios y los contratistas, en los casos de contratación de trabajos o servicios de la actividad propia y específica de los establecimientos principales.

Hasta el dictado del fallo plenario, las diversas salas de la Cámara Laboral tenían posturas disímiles con relación a la posibilidad de que los trabajadores ejercieran una acción directa contra el responsable solidario cuando no se demandaba al obligado principal.

Una de las posturas sostenía que para hacer efectiva la procedencia de la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo era necesario que se

demande al obligado principal (el empleador) ya que la solidaridad establecida en la Ley de Contrato de Trabajo es distinta e incompatible con la establecida en el Código Civil.

Otro criterio sostenía que para la procedencia de la responsabilidad solidaria es indiferente que se demande al obligado principal (empleador) dado que son de aplicación los principios establecidos en el artículo 705 del Código Civil que establece que el acreedor puede reclamar el cumplimiento de la obligación a todos o cualquiera de los obligados al pago.

En el fallo en cuestión, el Fiscal General y la mayoría adhieren a esta segunda postura, entre los fundamentos del titular de la fiscalía general se destaca el vinculado a que el Derecho Laboral no es autosuficiente, ni tiene una autonomía plena y cuando una norma laboral dice "responsabilidad solidaria" se está refiriendo a las pautas normativas del Código Civil.

Asimismo, recuerda que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "Audelia Cabezas y otros v. Sanz y Cía. y otros" ha zanjado la polémica ya que ha juzgado arbitraria la sentencia que rechazaba la demanda de un trabajador dirigida contra un responsable solidario, fundada en el desistimiento de la acción contra el empleador y ha sostenido que ese criterio "...implica un apartamiento de la solución normativa prevista para el caso"

A partir de ahora, el fallo plenario sentó doctrina obligatoria para los jueces del fuero laboral en el sentido de aceptar que los empleados de los contratistas o subcontratistas demanden en forma directa a las empresas usuarias de los servicios con independencia de su empleador.

Ley 26.727 Trabajo Agrario.

Desde el 6 de enero de 2012 rige la Ley 26.727, que instaura el nuevo régimen de Trabajo Agrario, sustituyendo tácitamente la ley 22.248.

La ley 22.248 art 9 derogado diseñaba la solidaridad siguiente el artículo 30 de la LCT disponía que quienes contrataran o subcontrataban o bien cedieran total o parcialmente trabajos o servicios que integraran el proceso productivos normal y propio del establecimiento, serian solidariamente responsables de sus contratistas, sub contratistas o cesionarios, del cumplimiento de las normas laborables y de la seguridad social, mientras duren los contratos sucesivos.

A su vez la norma disponía excepciones a la mencionada solidaridad,

- 1) Cuando las tareas eran las que habitualmente las efectuaban trabajadores no permanentes.
- 2) Si la prestación del servicio se realizaba a través de una empresa de servicios.
- 3) Cuando su aporte principal no se limitaba únicamente a la organización de un equipo de trabajo

- 4) Además debería demandar en forma previa o conjunta con el empleador principal, a los contratistas, subcontratistas o cesionarios.

Era evidente que la solidaridad en la Ley 22.248 era mucho más restringida que en la Ley de Contrato de Trabajo.

La novedad de los cambios que presenta respecto de la solidaridad laboral agraria esta nueva ley, está dado por el hecho de que ahora el sistema se ha ampliado a tono con una búsqueda de mayor igualdad jurídica, es por ello que no remite expresamente al art 30 de la LCT, sino que elabora una norma específica, que si bien sigue los lineamientos de ella presenta lineamientos propios.

Esta normativa se inscribe dentro de los Estatutos Particulares, leyes específicas para un determinado con sus necesidades diferenciadas de regulación, para un número determinados de trabajadores.

La ley 22.248 era un estatuto cerrado ya que no admitía la posibilidad de extrapolar la normativa propia del régimen laboral, representado por la LCT, esta exclusión ha mutado radicalmente con la sanción de la ley 26.727 ya que ahora si es posible la aplicación de la ley laboral común por estar contemplado en los artículos 2 inciso b, 100 y 104.

El artículo 1 define que regirá el contrato agrario, los derechos y obligaciones de las partes.

El artículo 2 dicta que el contrato de trabajo agrario se regirá:

Por esta ley

Por la ley 20.744, será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico

.

Solidaridad Laboral en el Trabajo Agrario

Esta desarrollado en el Art 12 de la ley 26.727 la cual expresa que

“Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. 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 5º de la presente ley.”

La primera parte de la norma contiene lo que es la solidaridad propiamente dicha, se refiera a la intervención de los terceros, es decir lo que se llama tercerización, con quienes se contraten o subcontraten para la realización de trabajos o servicios que son propios de la actividad agraria.

Cuando menciona la actividad agraria se refiere a los artículos 5 y 6 de la Ley 26.727.

ARTÍCULO 5º — Actividad agraria. Concepto. A los fines de la presente ley se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

ARTÍCULO 6º — Ámbito rural. Definición. A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal.

Es aquella actividad que está dirigida a la obtención de frutos o productos primarios que no hayan sido sometidos a un proceso industrial dentro del ámbito rural.

La solidaridad también abarca la intervención de terceros a quienes se ceda en forma total o parcial un establecimiento o explotación para la realización de la actividad agraria, en ambos casos la subcontratación debe tratarse de la actividad principal o accesorio de quien terciariza.

En estos casos se responsabiliza a quien efectúa esta contratación , subcontratación o cesión, en la exigencia al tercero del cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social, el incumplimiento de las mismas torna solidariamente responsable a ambos , contratante o subcontratante o cedente de todas las obligaciones laborales incluidas la extinción de la misma.

El artículo 12 de la Ley 26.727 retoma los lineamientos del viejo artículo 32 de la LCT. Y reintroduce, ya que estaba normado en el viejo artículo 32 de la LCT la expresión de "actividad principal o accesoria", esta no es lo mismo que la "actividad principal normal y específica", la cual ha provocado permanentes causismos y disimiles pronunciamientos de doctrina autoral y judicial.

Este término accesorio pone fin a añejas discusiones doctrinarias de cuando se inicia la solidaridad laboral, cuando el contratado es objeto de la producción o servicio que presta o si bien es extensible a actividades que no son principales, sino accesorias pero igualmente importantes.

La estructura actual de la norma abra una extensión solidaria muy amplia para el colectivo agrario.

La solidaridad laboral ha avanzado con el tiempo, con muchos cambios significativos con proyecciones a tener en cuenta sobre todo por los empleadores rurales. El empresario titular es a partir de esta nueva norma como un empleador indirecto

La norma impulsa el alcance amplio de la "solidaridad", pues alcanza no sólo a los que contraten, subcontraten o cedan total o parcialmente para la realización de las tareas o servicios propios de la actividad agraria, sino también a la cesión total o parcial de los establecimientos o explotaciones a terceros, reforzando esto con la exigencia impuesta a los cedentes de exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal que contraten los cesionarios, haciéndolos inclusive responsables de las mencionadas obligaciones tal como emerge del último párrafo de la primera parte del artículo.

Ha de considerarse, asimismo, la amplia responsabilidad que se le da al principal, según lo expresa el segundo párrafo del artículo, reforzando tal postura su mayor alcance al normar que "la solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aún cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario".

Como eximirse de esa responsabilidad solidaria laboral, para ello se dicto el decreto 301/2013 que reglamento a la ley 26.727 y en su artículo 2 que menciona que

Los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al principal el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL), la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) y constancia de la cobertura por riesgos del trabajo de cada uno de los trabajadores que ocuparen:

a) cuando el principal lo requiriera;

b) en oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total convenida.

El principal deberá retener del importe adeudado a los contratistas, subcontratistas o cesionarios, lo adeudado por créditos laborales a los trabajadores y por cotizaciones a la seguridad social, cuando no se diere cumplimiento a lo establecido en cualquiera de los supuestos del párrafo precedente.

Producida la retención, dentro de los DIEZ (10) días, el principal deberá depositar el importe correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores en la oficina más cercana de la autoridad de aplicación, y los correspondientes a créditos emergentes de la seguridad social, a la orden del organismo acreedor o recaudador, en la forma que establecen las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Desde que se norma el decreto reglamentario no cabe duda que el principal debe actuar de oficio, produciendo esas retenciones ante el solo incumplimiento, sin necesidad de pedido o emplazamiento alguno por parte del trabajador, ni quedando como una facultada para realizarla sino como una obligación.

Innecesidad de la existencia de fraude

Para que la solidaridad se dispare no es necesaria la demostración de existencia de fraude laboral., la mera omisión en que pueda incurrir el empresario principal de controlar al empresario secundario, ya sea cesionario, contratista o sub contratista en orden al cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social.

Es un contrato entre empresarios y lo que la ley laboral coloca como deber del principal es el controlar a fin de evitar los daños que provoca la evasión tanto al trabajador como al fisco.

Contratos agrícolas y la solidaridad laboral

La actividad agropecuaria, tiene características diferenciadas respecto a otros sectores de la economía, ya sea el desarrollo, la duración del ciclo productivo y los factores climáticos.

Existen numerosas formas contractuales, ya sea formales e informales, existen numerosos acuerdos de partes que surgen de usos y costumbres.

La primera ley se dicta en 1921, la Ley de Arrendamientos Rurales, la cual protegía al inquilino, alcanzaba las explotaciones agrícolas ganaderas cuyo precio fuera en dinero, especie o un tanto por ciento de la cosecha.

Esta ley fue reemplazada en 1923 por la Ley 11.627 que regiría con modificaciones hasta la actual Ley 13.246 del año 1966, la cual ha sufrido muy pocos cambios desde esa época, lo cual a provocado una gran cantidad de contratos que no se encuentran regulados es decir atípicos o innominados.

Clasificaciones contractuales contempladas en la Ley 13.246

Dentro de la ley podemos efectuar la siguiente clasificación.

Regulares: Arrendamientos, Aparecerías y Medierías

Accidentales: Agrícola por un máximo de 2 cosechas y pecuario hasta un año de pastoreo.

Canadiense: Contrato accidental por cosecha con pago en quintales fijos.

Clasificaciones contractuales no contempladas en la Ley 13.246

- 1) Contrato de Capitalización de Hacienda
- 2) Contrato de cría
- 3) Contrato de Invernada
- 4) Contrato de Canje
- 5) Contrato accidental de participación.
- 6) Contrato agricultura a porcentaje
- 7) Contrato de pastaje
- 8) Contrato de pastoreo
- 9) Contrato asociativo de explotación tambera (Ley 25.169/99)
- 10) Contrato de Mutuo
- 11) Contrato de Maquila
- 12) Contrato de feed-lot
- 13) Pool de siembra
- 14) Contrato de labores culturales o locación de obra
- 15) Contrato de fideicomiso agropecuario
- 16) Contrato de explotación conjunta

Clasificaciones contractuales establecidos por la Doctrina

Parte de la doctrina hace una clasificación de los contratos según sean

- 1) Conmutativos o de cambio: el titular del inmueble no participa de los resultados, ni toma participación en las decisiones y existe una absoluta independencia entre las partes ejemplo arrendamientos

- 2) Asociativos Ambas partes, el titular del inmueble y arrendatario comparten el riesgo participando tanto en las utilidades como en las perdidas, ejemplo contrato de aparcería.

El objetivo de los contratos asociativos es el reparto de frutos que se obtengan, una parte es dueño de un campo o animales y se asocia con otra para la explotación del mismo. En estos contratos se asumen el riesgo y participan tanto de las ganancias como de las perdidas, los contratos asociativos no son sociedad ya que tienen características diferentes.

- 1) Carecen de afecto societatis
- 2) Es incapaz de contraer obligaciones
- 3) Los bienes no se confunden, sino que cada parte mantiene su titularidad.
- 4) El objeto es exclusivamente el reparto de los frutos.

Responsabilidad Laboral en los contratos agropecuarios

El último párrafo del artículo 12 de la Ley 26.727, contiene una salvedad necesaria e importante, cual es que no se aplica la norma en aquellos supuestos de aquellos propietarios que solo se limitan a efectuar una transacción comercial consistente en dar en arrendamiento tierras de su establecimiento o explotaciones productivas en los términos del artículo 5 de la ley.

Al artículo resguarda de la solidaridad laboral a aquel propietario que solo arrienda su campo, sea cual fuera su tamaño, para obtener una renta periódica, que forma parte de su ingreso económico de su vida. Igual criterio se utiliza si en lugar de ser una persona física el propietario del campo sea una razón social.

Debe interpretarse restrictivamente, el propietario solo debe arrendar su campo pero que este no posea la explotación allí contenida por ejemplo un tambo en funcionamiento.

En el caso de las aparcerías o medierías donde hay aportes de ambos lados ya sea tierra, maquinas, labores e insumos, en este caso hay un objeto que es un reparto de frutos, ya sea en las aparcerías de acuerdo a un porcentaje de acuerdo a lo aportado y en caso de medierías serian aportes y repartos de frutos en partes idénticas.

Conclusiones

Podemos concluir que aquellos contratos agrarios conmutativos o de cambio, ejemplo arrendamiento, pastaje y pastoreo, no están expuestos a la solidaridad laboral.

En cambio aquellos contratos asociativos, donde hay reparto de frutos y donde las partes integrantes asumen riesgos, en estos casos, este tipo de contratos están expuestos a la solidaridad laboral, ejemplo aparcerías agrícolas, pecuarias, medierías, contrato de capitalización de hacienda.

Bibliografía

Grisolia Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Abeledo Perrot.

Requena Cristian, El Régimen del Trabajo Agrario y la solidaridad laboral. Proyecciones Actuales. Colección de Temas de Derecho Laboral. Errepar.

Sirena José Luis, Yáñez Martin, Régimen de Trabajo Agrario. Errepar 2013

Edelman Gabriel, La relación entre codeudores solidarios una vez dictada la sentencia laboral. Temas de Derecho Laboral Erreius febrero 2015.

Biscaro Santiago, Contratos Agropecuarios Asociativos, Tratamiento Impositivo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Gentile Elsa, El régimen del trabajo agrario y su compatibilidad con la ley de contrato de trabajo. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad

Mazza Miguel Ángel, La Corte y el artículo 30 de la LCT, el nuevo e importante fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y un nuevo hito en la interpretación del artículo 30 de la LCT. Colección de Temas de Derecho laboral Errepar noviembre 2008

Fernández Madrid, Juan Carlos La Solidaridad en las relaciones de trabajo agrario, una aproximación al tema Doctrina Laboral ERREPAR noviembre 2014.