



Encuadre Laboral del Personal Administrativo en Empresas Agropecuarias

El Artículo 6º del Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley Nº 22.248) dispone que el mencionado régimen no se aplicará en las siguientes situaciones:

- Personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollaren en el medio rural.
- En establecimientos mixtos: sólo se excluirá al personal que desarrolla actividad industrial y/o comercial.
- Personal no permanente contratado para tareas no rurales y extraordinarias.
- Trabajador de servicio doméstico, salvo que atendiera al personal que realiza tareas agrarias.
- **Personal administrativo.**
- Dependientes del Estado (Nacional, Provincial y/o Municipal).
- Trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas.

La exclusión del personal administrativo del establecimiento revela que el Régimen Nacional de Trabajo Agrario no pretende regular las relaciones de trabajo de la totalidad de los trabajadores de la empresa agropecuaria, se limita a aquellos trabajadores cuya vinculación con las actividades agrarias (en forma principal o accesoria), se define por la realización de tareas manuales. La intención es excluir al personal de oficina.

Podemos decir que conforme lo consultado en publicaciones de la Editorial Errepar el personal administrativo de las oficinas de empresas agropecuarias se rige por el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 (empleados de comercio), que sobre el particular dispone en su Artículo 2º primer párrafo: *"Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como (...), administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboren, **y en las agropecuarias**, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país"*.

Consideraciones en relación a trabajadores fuera de convenio.

Realizadas las indagaciones pertinentes ante funcionarios del Ministerio de Trabajo de la Nación, estos manifestaron que en la actualidad existen determinadas actividades que por sus características particulares no encuadran en ningún convenio colectivo de trabajo, los cuales estarían colocados en una situación denominada "trabajador fuera de convenio".

Además nos manifestaron que en el supuesto de un trabajador encuadrado en algún convenio colectivo en determinada categoría el hecho que este perciba una remuneración superior a la fijada para su categoría en la tabla salarial correspondiente no lo excluye del convenio colectivo de que se trate, esto en razón de que lo que define el encuadre en un convenio colectivo de trabajo lo es la actividad de la empresa y dentro de ella la del trabajador, no su remuneración.

Tengamos en cuenta que esta práctica de tener trabajadores en relación de dependencia fuera de convenio colectivo de trabajo se dio fundamentalmente en épocas de la llamada flexibilización laboral en donde las condiciones de trabajo de alrededor del 64% de los trabajadores se fijaban directamente entre el empleador y el trabajador, esto se dio fundamentalmente en relación a personal administrativo, técnicos, profesionales y jefes, como así también en los casos de secretarías de escribanías, estudios jurídicos y médicos.

Como conclusión podemos decir que el no encuadramiento de un trabajador en un convenio colectivo de trabajo genera una serie de riesgos, en primer lugar para la empresa al generarse una inseguridad jurídica muy grande al no estar aplicando las cláusulas de los convenios, que son obligatorias para toda la actividad, con lo cual podrían tenerse juicios laborales en el futuro si el trabajador trabajó en condiciones inferiores al piso que fija el convenio.

No obstante no podemos dejar de tener en cuenta que parte de la doctrina y la jurisprudencia (jurisprudencia que no abunda en relación al tema en cuestión) expresan que si un trabajador realizó sus tareas fuera de un convenio colectivo este después no podrá reclamar ningún tipo de diferencias al pretender que se lo considere encuadrado en algún convenio.

Respecto de lo expresado anteriormente presuponemos que si las condiciones laborales de ese trabajador (fuera de convenio) están por encima del convenio el posible litigio desaparece. No queremos dejar de advertir que a la inversa el conflicto puede llegar a ser de no fácil resolución. Una homologación por encima de la base de un Convenio Colectivo de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo es posible que cuente con trámite, no así un acuerdo que se encuentre por debajo de la base del convenio de la actividad a desarrollar por el empleado y por la empresa.

No contar con el trámite de homologación para estos casos especiales no sería recomendable.

Teniendo en cuenta la creciente y desmedida fuerza que están adquiriendo los sindicatos en estos días lo más aconsejable a los fines de evitar futuros conflictos es realizar el encuadre pertinente de los trabajadores de las empresas del acopio y agropecuarias en los convenios colectivos de trabajo que corresponda en función de la actividad desarrollada por la empresa y el trabajador.

Gerencia
Asesoría Legal
Socacopcba