



PARA TENER EN CUENTA

Porque personal no permanente

LCT 20.744 – Ley 22.248

Formas de contratación - Consideraciones

Nuestro interés en este trabajo tiene como objetivo llegar a entender porque empresas comerciales que manipulan, acondicionan y seleccionan productos y frutos primarios de la tierra (tanto vegetales como animales), como lo son las firmas Acopiadoras de Granos y casas de Remates Ferias, deben valorar las ventajas de utilizar para estas tareas a trabajadores contratados bajo el Régimen de Trabajo Agrario, y en especial el Título II, de Personal No Permanente.

La legislación argentina en materia laboral tiene como norma fundamental la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976 y modificaciones).

La misma ha sufrido un sinnúmero de modificaciones hasta llegar al sistema regulatorio laboral de hoy en día en nuestro país, sin tener en cuenta las futuras modificaciones proyectadas.

El acopio hace un intensivo uso de este tipo de contratos laborales, a través de diferentes convenios (empleados comercio rama acopio, URGARA para recibidores de granos, etc.), contratos éstos de carácter mensual, indeterminados, y con las consecuencias legales del pago de indemnizaciones, diferencias, ajustes, etc.

Pero fuera del sistema de la ley 20.744, y debido a las características propias del sector agropecuario, incluyendo también a las tareas de manipulación y selección de productos primarios (aunque nos referiremos únicamente a los vegetales), aparece la Ley 22.248 de Contrato de Trabajo Agrario.

Debemos partir por señalar que las empresas comerciales pueden contratar a trabajadores agrarios en virtud de la excepción concedida por el artículo 3º de la Ley 22.248: *"estarán incluidos en el presente régimen, aun cuando se desarrollaren en zonas urbanas, la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos agrarios, salvo cuando se realizaren en establecimientos industriales..."*.

En este contexto, las características cíclicas propias de la actividad acopiadora, como lo son la estacionalidad de los productos, la intensidad y el corto tiempo de su recolección, la temporalidad de los trabajos de manipulación, selección y acondicionamiento, hacen que la empresa acopiadora deba aumentar en determinados momentos y épocas del año la mano de obra ocupada para estas tareas; pero ello no es tan simple si la empresa debe encuadrar a sus trabajadores bajo la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, régimen en el que el principio general es la indeterminación en el plazo de tiempo de la relación laboral, la continuidad (mes a mes), la no interrupción por falta de trabajo, y consecuentemente con todo ello, la generación de antigüedad en el puesto de trabajo, lo que lleva al pago de dicho instituto en una eventual extinción del vínculo sin causa, (contratos de temporada, de plazo fijo y los ajustados a otros convenio), lo que significa un alto impacto económico y financiero, incluso ante imperfecciones en su encuadramiento y liquidación.

La solución a gran parte de esta problemática se encuentra en el Título II de la Ley 22.248, el que es llamado Personal No Permanente. Precisamente la Ley 22.248 establece el TITULO II de la misma como "Personal Agrario No Permanente", y comienza el artículo 77 diciendo que *"el presente título se aplicara al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de*

las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales accidentales o supletorias”.

Las ventajas de este tipo de contratación pueden valorarse en el sentido de que la relación laboral comienza y se extingue con la realización misma de la tarea encomendada, no generando derecho a ningún tipo de indemnización por la extinción de la relación laboral habida (ni por preaviso ni por antigüedad). Ello es así porque la Ley 22.248, Título II, establece en su artículo 83 que “*con la salvedad consignada en el artículo 82, las prescripciones del Título I no serán aplicables a los trabajadores no permanentes, salvo previsiones expresas del presente régimen*”. El artículo 82 de la ley 22.248 expresa que solo se aplicarán a los trabajadores agrarios no permanentes “*las normas del título I, Capítulo III con exclusión de los artículos 33 y 34*”. Mientras que es el Capítulo nueve del Título I de la Ley 22.248 es el que contiene la normativa sobre extinción del contrato de trabajo agrario, entre ellos el artículo 76 que refiere a las indemnizaciones por antigüedad. Aclarando y complementando todo lo que venimos sosteniendo, los artículos 33 y 34 hacen referencia a la “bonificación por antigüedad” y el modo de obtener su “cómputo”, propio de los trabajadores agrarios permanentes, también conocidos como “peones de campo” (Ex - Decreto Ley 23.169/44). Es por todo ello que estos tipos de relaciones laborales agrarias no permanentes no generan derechos a percibir ningún tipo de indemnizaciones por antigüedad. Esto significa tener mayor certeza de los costos operativos en función a los volúmenes captados; es decir se plantea una necesidad de mano de obra y se contrata a un trabajador para la realización esa tarea únicamente, con costos directamente proporcionales a esas tareas, y sin generación de deudas a futuro, ni absorción de tiempos ociosos.

Y es en virtud de todas las normas y comentarios apuntados que las empresas acopiadoras pueden hacer uso de este tipo de contrataciones, las que correctamente administradas importan significativas ventajas desde el punto de vista económico y financiero.

En los últimos tiempos se puede avanzar aun mas sobre este tema; ello surge como consecuencia de los cursos de capacitación que el RENATRE y el Instituto de capacitación de la misma UATRE ha comenzado a realizar al personal que forma parte de los planteles de trabajadores agrarios de las bolsas de trabajo.

A partir de ello y con una adecuada selección, que previamente debe evaluar el empresario, se lograría contar con trabajadores dotados de las aptitudes necesarias para llevar a cabo casi la totalidad de las tareas de manipulación y almacenamiento de granos a desarrollar en las plantas de acopio (con excepción del recibidor, el que podría ser part-time y del encargado de planta), como por ejemplo el manejo de tractores, el enganche y desenganche de acoplados, manejo de maquinarias, secadoras, auxiliares de balanzas, chimangos, zarandas, armados de silos y celdas, otros controles, etc.

De tal forma que paulatinamente se podría reemplazar trabajadores que están contratados bajo la Ley 20.744, mensualizados, de manera ininterrumpida, con tiempos ociosos en los meses de baja actividad, lo que significa mayores costos laborales.

Resumiendo, las razones de conveniencia de la contratación de trabajadores agrarios no permanentes para las tareas de manipulación y almacenamiento de granos en las plantas de acopio y su manejo, han sido expuestas (certeza y menores costos, no pago de indemnizaciones por antigüedad, etc.), lo que sumado a la posibilidad de contar con personal calificado para la mayoría de las tareas a desarrollar (reemplazando a mensualizados), en la medida en que sea exitosa la capacitación por parte de UATRE a través de su instituto específico, la selección del empresario y la adaptación que deberá realizar el grupo elegido por la empresa acopiadora que decida encarar estos cambios por medio de su encargado de planta.

Gerencia y Asesorías