



El trabajo rural: La informalidad presente en el sector agrario

Alumna: Andrea Eliana Marin

Legajo: VABG81579

D.N.I: 37.306.584

Año: 2022

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Autos: Corte N°034/19 “Romero, Luís A. c/ Nieto Ortiz, Juan José - s/ Beneficios Laborales y Acción de Daño Moral s/ CASACION”

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Catamarca de fecha 18 de Septiembre del año 2020.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y la decisión del Tribunal. **III.** Ratio Decidendi. **IV.** Análisis y Comentarios. **i-** Determinación de la actividad agraria. **ii-** Disparidad entre la Ley de Contrato de Trabajo y el Régimen del Trabajo Agrario. **V.** Conclusión. **VI.** Referencias Bibliográficas.

I. Introducción.

Al mencionar sobre las diferentes irregularidades que existen en el mundo del derecho laboral o del trabajo, haremos hincapié en aquellas que tienen que ver con la falta de control y de registración de los trabajadores de zonas rurales. Ante la pregunta sobre que tiene de particular el caso de las personas que trabajan en el campo y la diferencia con aquellas que realizan tareas en zonas urbanas se basan principalmente en la disminución de información o la falta de acceso a ella, respecto a los derechos que posee toda persona que brinda una tarea a cambio de una remuneración, algo tan básico como las condiciones dignas de trabajo y derechos que enumera nuestra constitución en su artículo 14 bis, que sería difícil imaginar que se ignoren o no se hagan cumplir y sin embargo es una problemática que acontece en la vida diaria de muchas personas. En cuanto a las diferentes formas de relaciones laborales actualmente existentes dentro del ámbito del trabajo rural podemos diferenciar ciertos elementos que condicionan el vínculo entre empleadores y empleados, como por ejemplo la transitoriedad:

Las distintas formas que asume la transitoriedad incluyen, entonces, a los ocupados exclusivos de la agricultura aunque con inserciones discontinuas y períodos variables de desocupación, los insertos parcialmente en la agricultura y que trabajan también otras ramas de actividad no agrícolas y generalmente urbanas, los estacionales tradicionales que alternan períodos de trabajo con otros de inactividad (Mundo Agrario, 2010 Vol. 10 Nro. 20, p. 14).

A su vez, es necesario tener en cuenta el modo de contratación, la tarea que se realiza, las condiciones de empleo y que todo ello se ajuste a la remuneración percibida por el trabajador, para poder determinar si se está cumpliendo, o no, con las condiciones que establece la Ley, evitando así cometer violaciones a los derechos propios del

trabajador e incitar a la precariedad laboral. Según se señala en el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dr. Carlos A. Tomada (2013). p. 73:

El estudio de las modalidades de contratación permitió reconocer que el 31% del empleo registrado agrario se encuentra sin una relación laboral permanente y que, por lo tanto, tiene una inserción laboral precaria. Se analizaron los casos más destacados, donde los niveles de no permanentes superan el 50% de los puestos de trabajo declarados. En este punto, resulta central identificar en qué medida los mismos se refieren a inserciones precarias condicionadas por la producción o referidas a una estrategia empresarial, con el objetivo de no reconocer las relaciones de trabajo existentes. Finalmente, la precariedad también se observa en las remuneraciones que son claramente inferiores a las del resto de la economía.

Ahora bien, adentrándonos en el caso planteado del fallo que se analiza, el tema de discusión aborda la dificultad al probar la relación laboral de un empleado, que si bien realizo por muchos años su tarea desempeñándose como peón rural, pero que no pudo lograr su registración y obtener los beneficios correspondientes por parte del empleador.

El problema de discusión al que se hace referencia afecta a una gran parte de la población de la Provincia de Catamarca, donde según un informe realizado por el Ministerio de Producción y Desarrollo Provincial, se pudo concluir en base a datos extraídos del último Censo Nacional Agropecuario (CNA), correspondiente al periodo 2008, que la provincia cuenta con un total de 7.671 Explotaciones Agropecuarias (EAPs) de las cuales surge el estudio de un gran sector de trabajadores que se encuentran en la informalidad y que no han podido ser registrados. Como se puede observar, según un relevamiento de datos realizado por el RENATRE (2019), las provincias con mayor nivel de trabajadores en condiciones de informalidad detectadas entre 2016 y 2018 fueron:

Chaco (85 por ciento), Catamarca (66,0), Tucumán (62,0), Santiago del Estero (60,0), San Juan (56,0), Salta (55,0) y La Rioja (47,0).

De lo cual se desprende que en el sector rural es en donde mayor porcentaje existe de explotación laboral, donde los trabajadores sufren la falta de cumplimiento de los derechos básicos, por ejemplo las condiciones de trabajo dignas, los elementos de seguridad e higiene laboral, capacitaciones técnicas, etc. Siguiendo la línea de investigación se pudo tomar conocimiento sobre el estudio que realiza en este ámbito la institución RENATRE haciendo referencia a la situación de informalidad laboral de los trabajadores rurales.

Por lo consiguiente, se afirma que es de suma relevancia la jurisprudencia aquí analizada para el ámbito jurídico y de Derecho Laboral de la Provincia de Catamarca, por lo que permite informar y conocer sobre las necesidades laborales que se encuentran actualmente en el área agropecuaria.

Analizando el fallo presentado en este trabajo, se logra identificar un problema jurídico de relevancia, donde se hace referencia al problema de la determinación de la norma aplicable en el caso, donde el actor señala en el recurso de casación que existió un vicio de errónea interpretación de las normas aplicables, dejando en claro que no se tuvo en cuenta las normas de derecho común laboral. De lo que se observa es que si bien el Juez afirma que la norma aplicable será exclusivamente la del Régimen de Trabajo Agrario (Ley 22.348) este al ser un estatuto cerrado excluye a las demás normas, lo que no excluye es que se puedan interpretar esas normas en el sentido de dar solución al conflicto planteado.

II. Premisa fáctica, historia procesal y la decisión del Tribunal.

En este caso la parte actora, el señor Romero Luis, realiza una demanda laboral por despido indirecto en contra del señor Juan José Nieto Ortiz, para quien trabajo por más de 20 años, vinculo laboral que inicio en el año 1991, realizando tareas de campo como peón rural, así por ejemplo el cuidado del predio, de la casa y los animales que eran propiedad del señor Ortiz, cumpliendo una jornada de trabajo de 8 horas diarias, con un sueldo mensual pero sin estar registrado y hasta incluso se le cedió una vivienda para que pudiera vivir con su familia. En un momento dado el demandado en este caso el señor

Ortiz le comunica a Romero que no trabajaría mas para él, por lo que le solicita abandonar el lugar sin haber recibido compensación alguna.

Romero decide intimar a Ortiz para que realice el registro correspondiente a los años que trabajo desde el inicio de la relación laboral, sumando a ello diferencias salariales y conceptos adeudados, a lo que el demandado decide contestar la demanda negando todos los hechos.

En una primera instancia se hizo lugar a la demanda, condenando al demandado a pagar la suma de \$213.070.21 en concepto de diferencias salariales y por haberse causado un daño moral a la persona del señor Romero.

Apelada dicha sentencia por la parte demandada, resuelve la cámara revocar la misma por lo que se va a interponer el recurso de casación.

Como se pudo observar, el Juez de primera instancia entendió que la relación laboral se encontraba acreditada por lo que declaro procedente las indemnizaciones reclamadas, sentencia que apelada por el demandado, fue revocada por mayoría en segunda instancia.

Finalmente, la Corte de Justicia resuelve rechazar el recurso de casación deducido, adhiriéndose al criterio del Sr. Procurador respecto a la deficiencia probatoria que existió en el proceso y votando en igual sentido.

III. Ratio Decidendi.

Al realizar un análisis de la resolución final, se puede observar cuales fueron los fundamentos que llevaron a los miembros de la Corte a votar en idéntico sentido. Ante la primera causal a resolver, en la cual el recurrente afirma que la sentencia invocada anteriormente por la Cámara de Apelaciones, ha interpretado y aplicado erróneamente la ley 22.248 y el decreto reglamentario - art.1 y 2- violando los arts. 14 bis y 18 de la Constitución Nacional, como el art. 60 de la carta magna provincial y los arts. 7, 9, 11,12 y 14 de la L.C.T., entiende además que el error del Tribunal Ad- quem radica en que emite el fallo basándose solo en la normativa particular, es decir en el Régimen de Trabajo Agrario -ley 22.248-, limitando su análisis a la interpretación y aplicación del mismo, sin tener una visión más amplia y abarcativa de toda la normativa existente en el derecho laboral que también resultaba aplicable al caso de autos. Por lo que se llega a la conclusión

de la inexistencia del vínculo laboral entre las partes, al no aplicar la presunción emergente del art. 23 de la L.C.T, poniendo así a cargo del actor la prueba de la existencia de la relación, la que a juicio del tribunal, no ha sido demostrada. Sin embargo, el recurrente entiende que la presunción del art. 23 de la L.C.T. le hubiera llevado a determinar que entre el y el demandado existió relación laboral, pues todas las tareas que realizaba en la propiedad de aquel, ya sea cuidando el predio, la casa, los animales, o en el campo, durante un lapso de más de veinte años, demuestran claramente que han sido realizadas en beneficio del demandado. Ante ello el Tribunal considera que los agravios se circunscriben a cuestiones de hecho y de valoración de la prueba, que constituyen materia reservada a los jueces de causa y ajenas en principio a esta instancia extraordinaria. A su vez, señalan respecto al vicio de errónea interpretación de las normas aplicables, que ha sido la parte pretensora la que invoca la aplicación del Estatuto del Trabajador Agrario, ubicándose en la categoría profesional de "peón de campo", por lo que, en principio y dado que las actividades se habrían realizado fuera del ámbito urbano, en tareas que conforme los dichos de los testigos y lo reconocido por el actor se vinculan con la actividad agraria (art. 2º, ley 22.248), corresponde considerarlo bajo dicho encuadre. Compartiendo así el criterio sostenido por el Sr. Procurador, en el sentido que será la ley N° 22.248 -Régimen Nacional de Trabajo Agrario- la norma que resulte aplicable, por lo que siendo este un régimen autónomo, opera a su respecto la exclusión absoluta que dispone el art. 2º L.C.T. en su inciso c), es decir, que las disposiciones del derecho común laboral no son aplicables a los trabajadores agrarios, por tratarse de un estatuto cerrado.

Además, el Tribunal consideró que el problema que se presenta es el de la determinación de la existencia de la relación de dependencia y ante ello considera correcto el análisis realizado por los jueces de grado que señalaron, que lo que aquí se debe probar es no sólo que se prestaron servicios, sino que éstos lo fueron con carácter subordinado, es decir, se debe demostrar íntegramente la relación de dependencia laboral agraria, porque no opera ninguna presunción. Se debe analizar si con la prueba existente alcanza para demostrar que la prestación de tareas que llevaba a cabo el pretensor en el predio rural, era de naturaleza subordinada para con el accionado, sin embargo, no se ha demostrado de ningún modo ni por ningún medio, la indicación de directivas hacia el actor ni, lo que es relevante, el pago de una retribución con carácter permanente. Lo único

que ha quedado demostrado es la actividad del pretensor en el predio del demandado; actividad que bien puede ser considerada propia del recurrente.

Continúa el Tribunal argumentando que no se encuentra configurado el vicio de arbitrariedad por omisión en el análisis y valoración de los testimonios producidos, pues tales declaraciones han resultado insuficientes e inidóneas y sólo han ayudado a conformar un cuadro en donde se advierte que es cierto que el actor realizaba distintas labores agrarias, pero nada más. Teniendo en cuenta que el régimen aplicable requiere en mayor medida, la acreditación del elemento dirección, y ello porque conviven en el ámbito rural otros modos de prestación de servicios, obras, o actos realizados a favor del titular bajo cualquier designación que pueden expresar o no una intervención personal y directa del prestador en la ejecución y ajenos en todos los casos a la típica relación de trabajo dependiente, pero no expresa siempre la existencia de un vínculo subordinado.

Por ello mismo, el Tribunal considera que lo antes mencionado es lo que constituye el núcleo central en el que descansa el razonamiento impugnado, respecto del cual el recurrente nada ha esgrimido. Solo se limita a expresar que de los testimonios producidos, surge que el demandado era el patrón del actor, porque así lo manifestaron los deponentes, sin reparar que lo que se buscaba establecer era precisamente lo que caracteriza al vínculo laboral, es decir, algún dicho que refiera que el demandado impartía dirección alguna al actor en la referida prestación que aduce detentar en la demanda. Respecto a este punto, se observa que ningún testigo ha indicado o referido acerca de las órdenes o instrucciones que pudiera haber recibido el actor mientras desempeñaba sus labores. Por lo que determinar, en base a estos elementos de prueba, si ha habido o no relación de dependencia, constituye una cuestión de hecho que solo puede ser reexaminada en casación si se pone en evidencia que la conclusión es el resultado de un razonamiento viciado por lo absurdo. Estos motivos fueron los que finalmente llevan a los miembros del Tribunal a considerar pertinente rechazar el recurso de casación.

IV. Análisis y comentarios.

Para adentrarnos en el estudio del Derecho del Trabajo es importante entender principalmente cual es su concepto, para eso el artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dispone:

“Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley” (Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>).

En una segunda instancia, en cuanto a lo que constituye a los derechos del trabajador, estos se incorporan a nuestro orden jurídico con la reforma constitucional de 1853, la cual propicia el desarrollo económico y social y fomenta la inmigración de todas las personas de buena voluntad que quisieran venir a trabajar en territorio argentino (Grisolia, 2008).

Siguiendo a Hierrezuelo y Núñez (2003):

El derecho del trabajo ha contado y cuenta con dos herramientas jurídicas, cuyo rasgo tipificante es restringir la autonomía de la voluntad, imponiendo imperativos mínimos que deben ser respetados por las mismas. Estas técnicas jurídicas la constituyen, por un lado, el intervencionismo estatal, que se evidencia a través de una serie de normas coactivas, que regulan distintos aspectos de la relación individual; y por el otro, el reconocimiento de las autonomías colectivas, cristalizado en la gran cantidad de convenios colectivos que fijan, entre otras materias, condiciones de trabajo que las partes deben respetar, que reducen aún más el margen de discrecionalidad de los contratantes, en especial, del empleador.

De esta manera los vínculos laborales se rigen en base a un marco legal general, así en nuestro país, como principal exponente la Constitución Nacional establece en su artículo 14 bis: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario;

estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

De allí, esa protección a la que hace referencia el artículo estará comprendida en un conjunto de normas específicas, se puede mencionar en primer lugar a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, ley que posee una particularidad al establecer en su artículo 2 el ámbito de aplicación:

ARTICULO N°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) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. (Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la Ley N° 26.844. Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia).
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

El artículo en su inciso “c” hace referencia a la exclusión de los trabajadores agrarios por poseer un régimen jurídico específico, como lo es el Régimen de Trabajo Agrario (Ley 22.248), por tal motivo pueden surgir conflictos al momento de aplicar una u otra norma, problema que será analizado más adelante.

i. Determinación de la actividad agraria.

En este punto será de importancia aclarar cuáles son las disposiciones que llevan a considerar una actividad como agraria, porque de tal conclusión se desprende la necesidad de encuadrar a un trabajador en su respectiva normativa, por ello siguiendo la postura de Bermúdez, Rosanna E. en su trabajo “Alcances del Régimen del Trabajador Agrario”:

Para determinar los trabajadores que se encuentran incluidos en este nuevo régimen, debemos como punto de partida definir que la actividad agraria es 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 y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Siguiendo con la concepción de actividad agraria:

Se trata, por su parte, de una actividad que presenta una vasta legislación que declara una y otra vez el interés público de tal actividad y de sus especificaciones. Una legislación que fija una política sectorial que consagra principios propios vinculados a la producción, a la conservación y al desarrollo social del trabajador de campo y establece derechos individuales y colectivos que se verán frustrados si no existe esta particular forma de administración de justicia, que impregnada de los mismo principios de la materia sustancial, los haga realidad en el caso concreto (Vivanco A. T.I, p. 63 y ss.).

De esta manera, lo que se pretende es tener especial consideración al momento de determinar cuál será la legislación que se aplicara en cada caso concreto para evitar controversias propias del derecho, se debe considerar cual es la actividad principal que se realiza, en donde se realiza y la forma de contratación, entre otras cuestiones, para poder encuadrar al trabajador en un régimen específico.

Al respecto, Bianchi (2017) expone:

Una vez definido si el trabajador se encuentra dentro de la Ley de contrato de Trabajo (LCT), (como es el caso de algunos trabajadores de cosecha de fruta, etc.), o trabajadores del ámbito rural de la ley 26.727, (para esto puede servirnos analizar los Arts. 3 a 7 de la ley 26.727), debemos analizar el régimen específico en el cual encuadramos al trabajador.

ii. Disparidad entre la Ley de Contrato de Trabajo y el Régimen del Trabajo Agrario.

El análisis del caso presentado permite establecer que existe una disparidad entre la Ley de Contrato de Trabajo y el Régimen del Trabajo Agrario, ambas normativas establecen una serie de derechos en beneficio al trabajador, respecto a ello se afirma:

El derecho del trabajo nació para proteger al trabajador que se desempeña por cuenta y a riesgo ajeno, y más allá de las posiciones ideológicas que se sustenten frente a los temas de política social o a la realidad social que puede originar distintas formas de protección, la normativa de nuestro país mantiene dicha finalidad esencial. (Fernández M. J. C., 2007, p. 184).

Ahora bien, como indica Bernasconi:

En el campo del derecho individual del trabajo, la LCT y las leyes laborales generales, constituyen, un verdadero derecho común. Los llamados estatutos, que son leyes laborales especiales, dictadas para regular la relación de trabajo o algunos aspectos de ella en determinados sectores de la actividad laboral, constituyen derechos particulares.

(P.1103)

Así mismo, y haciendo hincapié en esta disparidad, lo que principalmente se plantea es ante qué caso concreto se aplica una u otra norma.

Conforme a la ratio decidendi se afirma que el problema central en el caso analizado consiste en establecer si existió o no una relación laboral de dependencia entre el actor y el demandado, ante lo cual el actor invoca que no se tuvo en cuenta la presunción del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, lo cual le hubiera permitido acceder al cumplimiento de los reclamos iniciales de la demanda, dicho artículo afirma: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

No obstante, el tribunal asiente que el actor, por la actividad que realiza y las circunstancias que aparenta se encuadra dentro del Régimen del Trabajo Agrario, entendiéndolo, como se menciona anteriormente, que la parte actora se encuentra protegida por un régimen cerrado que no permite la admisión de normas del derecho común del trabajo. En este caso se habla de una exclusión, a propósito, siguiendo a Grisolia (1999) “Existe una diferencia conceptual entre exclusión y excepción. La exclusión margina de la reglamentación de jornada a la actividad en cuestión, mientras que la excepción determina que no se apliquen, respecto de las categorías comprendidas en cada excepción, las normas destinadas a reglar el instituto en forma general. Existen excepciones generales y permanentes, que son las expresamente previstas por la propia norma, y excepciones especiales, que para su calificación dependen de otras normas reglamentarias que las consagren, en razón de la índole de la actividad o del carácter del empleo.

Por consiguiente, teniendo en cuenta los fundamentos y antecedentes, se concuerda con la resolución de los miembros de la Corte Suprema de Justicia en su decisión de resolver rechazar el recurso de casación, al admitir únicamente la normativa del Régimen del Trabajo Agrario aplicada al peón de campo, dado que al no encontrar el elemento dirección en la actividad desplegada por el actor no se pudo comprobar que existía contrato de trabajo ni la existencia del pago de un sueldo mensual. Esto conlleva a dejar de lado toda presunción, consintiendo al igual que los miembros del Tribunal que el recurso de casación no puede tener andamio respecto a la cuestión planteada.

Con el fin de ejemplificar esta postura se cita lo expuesto en el fallo Autos: Reinozo, Domingo Laureano c. Amado, Jorge Eduardo, pago diferencias, indemnización por despido indirecto, vacaciones, preaviso, S.A.C.- s/ recurso de casación, donde la Corte sostuvo teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del vínculo que ligó a las partes, - trabajo agrario- que la cuestión encuadraba en los términos de la ley 22.248, que por ello no podían prosperar las indemnizaciones de los arts. 245 y 232 de la L.C.T, dado que el régimen del trabajador rural tiene prevista una específica indemnización en la norma del art. 76 incs. a) y b) de la referida ley; y que la indemnización del art. 52 L.C.T por falta de registración, resultaba inaplicable al régimen del trabajo agrario. Pues como bien lo sostiene el Sr. Procurador, si la relación laboral había sido correctamente encuadrada como trabajo agrario, escoger una regla jurídica que resulta incompatible con aquel régimen por expresa disposición legal – art. 2 Decreto 2726/91 reglamentación de la ley 24013-, ocasiona en la sentencia el llamado "error in indicando" que se configura cuando el judicante desoye reglas de derecho sustancial destinadas a ser aplicadas al caso.

Cabe señalar, que el Decreto N° 2725/91 del Reglamento de la Ley de Empleo en su art. 1 dispone que: "Los trabajadores a que se refiere el Capítulo 1 del Título II de la Ley 24013 son los comprendidos en la ley de contrato de trabajo" y que el Decreto 2726/91 en su art. 2, establece que, "Las disposiciones de este decreto serán de aplicación a todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se rija por la ley de contrato de trabajo. No será aplicable a los trabajadores comprendidos en el régimen nacional de trabajo agrario, a los trabajadores del servicio domestico..."

No obstante "ahora, la LCT, es fuente de regulación y será de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades

propias del nuevo Régimen de Trabajo Agrario” (Copani M. TR LALEY AR/DOC/5056/2014).

V. Conclusión.

Para finalizar con el análisis del fallo seleccionado se advierte que los problemas que en él se presentan serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia de Catamarca, de manera tal que no hace lugar a las pretensiones del actor. El trabajador, que inicia demanda por despido indirecto, afirma que se desempeñaba como “peón de campo”, según la ley 22.248, realizando tareas durante varios años en el campo que pertenecía al empleador. A su vez, deja en claro su malestar al no tener en cuenta la informalidad en la que se encuentran la mayoría de los trabajadores rurales por lo que era necesario abandonar un rigorismo formal en la causa. En este punto es necesario hacer hincapié en la falta de registración de los trabajadores rurales que al no poseer un contrato formal se les dificulta comprobar la vinculación laboral no pudiendo hacer frente al reclamo de beneficios y protección legal, cuestión que se ha desarrollado anteriormente con base en evidencia de estudios realizados en la actualidad.

Aun así, se puede subrayar en la causa, que la carga de la prueba le corresponde a la parte actora, por ello es quien debía demostrar la existencia del vínculo laboral, cuestión que ni con los argumentos de testigos se pudo comprobar, lo que lleva al Tribunal interviniente a emitir su postura, concluir que los agravios presentados corresponden a cuestiones de hecho y de valoración de la prueba que no pueden ser analizados en la instancia extraordinaria, por otro lado, el problema de la errónea interpretación de las normas aplicables se resuelve dando lugar a la aplicación del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

Postura que en esta conclusión se considera correcta, al entender que por la actividad agraria que realizaba el trabajador se lo debe encuadrar en la ley 22.248, de manera tal que al ser este un régimen autónomo, excluye disposiciones del derecho laboral común. Resulta necesario, en cada caso puntual, tener especial consideración al momento de establecer cuál será la norma por la que se regirá a un trabajador, dando posibilidad a un menor rigorismo, ya que la mayoría de las veces no se atiende a las necesidades propias de personas que se encuentran excluidas del acceso a la información pertinente a sus derechos laborales.

VI. Referencias Bibliográficas.

Doctrina:

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1998). Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Buenos Aires: Astrea.

Bermúdez, R. E. (2013) ALCANCES DEL RÉGIMEN DEL TRABAJADOR AGRARIO. ACREDITACIÓN DE SERVICIOS TR LALEY AR/DOC/5978/2013.

Bernasconi H. "La Ley de Contrato de Trabajo y el Estatuto del Peón de Campo" L. T. To. XXVII-B, pág. 1103.

Bianchi F. R. (2017) Trabajadores Temporarios: diferencias entre la LCT y la Ley de Trabajo Agrario. Departamento Técnico Legal Laboral de Arizmendi.

Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (2010) Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Copani, M. A, Régimen de Trabajadores Agrarios, TR LALEY AR/DOC/5056/2014.

Fernández M. J. C. (2007) "Tratado práctico de derecho del trabajo", t. I, 3ª ed. actualizada, Ed. La Ley, Buenos Aires, p. 184.

Grisolia, J.A. (1999) Derecho del trabajo y de la seguridad social. Depalma

Grisolia, J. A. (2008) Derecho del trabajo y de la seguridad social - Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos. - Tomo I.

Grisolia, J. A. (2015) Manual de Derecho Laboral [CAPITULO IV] Principios del derecho del trabajo. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Hierrezuelo, R. D. - Núñez, P. F. (2003) Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, Hammurabi, Buenos Aires, ps. 81/82.

Lista, P. (2001) Manual sobre Derechos Laborales de los trabajadores y trabajadoras rurales.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dr. Carlos A. Tomada (2013). Precariedad y no registro en los trabajadores asalariados rurales de la Argentina.

Mundo Agrario (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino, vol. 10, n° 20.

Vivanco A. (1967) Teoría del Derecho Agrario. Edición Librería Jurídica La Plata. T.I

Legislación:

Constitución de la Nación Argentina. Texto ordenado de la reforma constituyente de 1994

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación BO 13/05/1976

SAIJ. (1988) Constitución provincial San Fernando del Valle del Catamarca.

Jurisprudencia:

Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca “Reinozo, Domingo Laureano c. Amado, Jorge Eduardo, pago diferencias, indemnización por despido indirecto, vacaciones, preaviso, S.A.C.- s/ recurso de casación. TR LALEY AR/JUR/24697/ (2011).

