



DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Nota al Fallo: “Los principios laborales como herramientas jurídicas eficaces para la protección de derechos fundamentales en el mundo del trabajo”

Alumna: Angeloni Gabriela María de los Ángeles

Carrera: Abogacía

Legajo: VABG95989

Tutora: Vanesa Descalzo

Año: 2022

Modelo de caso

Autos: “CIMENTON, Víctor Hugo c/ CANZONETTI, José María s/ SENT. COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES”

(Expte. C.U.L.J. N° 21-26253410-0), Cámara de Apelación Laboral, Santa Fe, pcia. de Santa Fe, a los 09 días del mes de abril del

año 2.021.

Sumario: 1. Introducción. - 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. -3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. -4. Análisis y comentarios del autor: a) El nuevo régimen agrario: respeto a las garantías constitucionales. Principio de especialidad. Beneficios y presencia de lagunas normativas; b) El rol de los principios laborales. -5. Conclusión. -6. Referencias bibliográficas.

1. **Introducción**

Durante más de dos siglos se sostuvo que las labores de campo son de “sol a sol”, por lo que las normas que limitan la jornada de trabajo no deberían aplicarse en ellas. (Manochio, 2019).

Sin adentrarnos a una descripción minuciosa en el tiempo de la legislación laboral del trabajador rural, podemos afirmar sin miedo a equivocarnos, que fue recién con el Estatuto del Peón de Campo, sancionado por decreto 28169/44 y ratificado por Ley 12921, que comenzó a pensarse en los trabajadores rurales, y en cómo protegerlos. (Egan, 2013).

Pasaron varios años para que “el trabajo de campo” vuelva ser la preocupación de nuestros legisladores. Fue en el año 2011 que se sanciona la Ley 26727, que significó cambios fundamentales para estos trabajadores.

Sin embargo, cierto es que, en nuestro país, nunca se ha sancionado un cuerpo legal que especifique y agrupe íntegramente las condiciones de trabajo, remuneraciones y estabilidad de los trabajadores rurales permanentes y estacionales en su conjunto. La fragmentación del marco legal conlleva a una segmentación en materia sindical y de organismos de control, la terciarización laboral y las relaciones de trabajo encubiertas, que continúan perjudicando al trabajador rural.

Actualmente, en lo que respecta al régimen laboral agrario, resulta muchas veces algo controvertido, por la naturaleza, modalidades y distribución del trabajo rural, más allá de que se incorpora entre las fuentes de regulación a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20744/1974), la cual será compatible siempre que no se oponga al Régimen Jurídico

Específico (Ley N° 26727/2011). Agregando además los Convenios y Acuerdos Colectivos que se celebren y las Resoluciones de la Comisión Nacional del Trabajo Rural.

Esta mayor conflictividad acarrea problemas jurídicos de relevancia, tales como la norma jurídica a aplicar, el cómo actuar frente a normas contradictorias y qué hacer en caso de vacíos o lagunas legales.

El fallo en cuestión: “CIMENTÓN, Víctor Hugo c/ CANZONETTI, José María s/SENT. COBRO DE PESOS – RUBROS LABORALES” (Expte. CUIJ N° 21-26253410-0) Cámara de Apelación Laboral, Santa Fe, Pcia. De Santa Fe, a los 09 días del mes de Abril del Año 2021, refleja el rol fundamental que cumplen los **principios generales** frente a este tipo de problemáticas jurídicas, que se dan a diario y comúnmente en relaciones laborales.

El problema de razonamiento judicial que presenta este fallo es de relevancia. El Tribunal de Alzada deberá determinar si son procedentes los recursos de apelación presentados por ambas partes, para lo cual deberá evaluar en primer lugar si es procedente aplicar el "nuevo régimen" y en forma supletoria la Ley de Contrato de Trabajo (20744), ya que, la supuesta relación laboral comenzó en el año 2000. En segundo lugar, la naturaleza del vínculo jurídico existente. Además, si es asertivo encuadrar al actor en la modalidad de contrato temporario (art. 17 RTA) o, es de aplicación el art. 16 del mismo régimen, el cual equivale al contrato de trabajo por tiempo indeterminado de la LCT.

Es en el título VI de la ley específica (art. 40 al 44) donde se abocará a la interpretación de la norma para disponer si hubo exceso de jornada laboral legal y, en tal caso, diferenciar el instituto "horas extraordinarias" con el de "descanso hebdomadario" al cual correspondería la aplicación del art. 207 LCT.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

El actor Cimetón, Víctor Hugo comenzó a trabajar bajo las órdenes del demandado, Canzonetti, José María, el 10/01/2000. Se desempeñaba como tractorista y maquinista ininterrumpidamente, en una jornada laboral que excedía el límite legal. Sin embargo, no percibió pagos de las horas extras, ni gozó de francos compensatorios, ni siquiera descanso

entre jornada y jornada. Además, permaneció varios meses sin obtener la retribución debida. Después de un intercambio epistolar con el demandado, recibe misiva con fecha 09/06/2015, la cual da lugar al despido indirecto. Ante tal situación inicia demanda ante el Juez de Primera Instancia de Distrito n 11 de la ciudad de San Jorge, provincia de Santa Fe, quien hace lugar parcialmente a la demanda, rechazando los rubros horas extras y extraordinarias semanales y francos compensatorios, por falta de prueba asertiva, afectando las indemnizaciones que legalmente le correspondían por un despido indirecto. Se condena al demandado a abonar al actor la liquidación que se practique. Ante lo resuelto en primera instancia, en disconformidad, el actor interpone recurso de apelación parcial ante la Cámara.

Por su parte, el accionante, le disconforma la arbitrariedad del a-quo en la valoración de las pruebas, pues a su entender no resultaban concluyentes, ni demuestran el vínculo laboral. Niega rotundamente que el actor sea considerado un trabajador de tiempo completo e indeterminado. Además, considera inconstitucional la inversión de la carga probatoria. Finalmente se agravia además por la tasa de interés fijada por el juez. Por todas las razones enumeradas decide interponer recurso de apelación total.

El Tribunal de Alzada resuelve la revocación del fallo recurrido en lo que respecta al “laboreo en exceso” más allá de la jornada legal y admitir parcialmente, por el período no prescripto y por los meses de cosecha el rubro horas suplementarias. En lo que respecta a los francos compensatorios considera que no proceden ya que no se corresponde su compensación en dinero.

Se rechazan los agravios del demandado recurrente.

3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi

La Cámara de Apelación Laboral, integrada por los Dres. José M. Pfeiffer, Julia E. Collado y Marcelo F. Giuliani, admitió parcialmente el recurso de apelación deducido por el actor y revocó parcialmente el pronunciamiento del a-quo. En lo que respecta al demandado rechazó totalmente el recurso presentado.

El Tribunal consideró aplicar el “nuevo régimen”, la Ley n° 26727, ya que entró en vigencia en enero del 2012, regulando los efectos no devengados de las relaciones jurídicas iniciadas en el régimen anterior y modificó el antiguo art. 2 de la LCT en su inc. c) incluyendo a los

trabajadores agrarios en su ámbito de aplicación, “en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”. Estableció que acorde a la norma se regulan diversas modalidades contractuales del trabajo agrario (art. 16 a 23), siendo la regla general que el contrato se presume celebrado con carácter permanente y de prestación continua, salvo las modalidades expresamente previstas, conforme surge del art. 16 de la mencionada ley. El demandado niega el vínculo laboral y, declara que el actor sólo realizaba tareas con carácter ocasional. Al respecto los jueces consideran el art. 17 que norma el contrato de trabajo temporario, estableciendo en su segundo párrafo que “se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias”. Considerando reconocida doctrina afirmaron que esta categoría es la misma que la de “trabajador no permanente” establecida en el art. 77 del antiguo régimen (Ley 22248), previéndose tres supuestos de acuerdo al origen del vínculo: a) necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del RTA, b) actividades que se realizaren en ferias y remates de hacienda y c) trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias. Referente a eso, el contrato de trabajo temporario (art. 17 RTA) es una categoría de excepción a la regla general. Por consiguiente “la prueba acerca de los presupuestos reseñados que justifican esa modalidad contractual recae sobre el empleador”.

Como elementos para la interpretación de la ley los jueces recurren a dos principios propios del derecho laboral. En primer lugar, el receptado por el art. 10 LCT “principio de continuidad o subsistencia del contrato de trabajo”: consideraron que el trabajador agrario permanente de prestación continua “...constituye el equivalente al contrato de trabajo por tiempo indeterminado del régimen general, toda vez que resulta la modalidad “común” u “ordinaria”. En segundo lugar “el principio de primacía de la realidad”. Este último significa que se les otorga prioridad a los hechos (es decir lo que efectivamente sucedió) sobre las formas o apariencias que se pretenden dar. La Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe ha expresado que: “En materia de derechos sociales, no puede soslayarse que rige con vigor el principio de primacía de la realidad, el cual establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a

lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos y ello es así pues el contrato de trabajo, encuadra en lo que se identifica como un "contrato realidad." (CNTrab. Sala II; "Nicastro, Domingo vs. Nobleza Piccardo S.A. s. Despido"; RC J 1413/08).

La prueba de los testimonios, valorada y comparada con el resto de los elementos obrantes en el proceso, insta a los jueces a ratificar la sentencia del a-quo concerniente al vínculo laboral permanente, desestimando al mismo tiempo los agravios del demandado recurrente por no haber "producido prueba relevante alguna a los fines de cumplir con la carga probatoria que pesaba sobre él".

Introduciéndose a la cuestión "horas extraordinarias y francos compensatorios", y rebatiendo en parte la resolución del a-quo, el Tribunal argumenta en lo que a la jornada laboral refieren los arts. 40 y 41 de la ley 26727¹.

En lo que a la jornada laboral refiere, sabido es que en cuanto a su extensión el art. 40 de la ley 26.727 dispone que: "La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas. La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). La

1

ARTICULO 40. — *Determinación. Límites.* La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

ARTICULO 41. — *Jornada nocturna. Jornada mixta.* La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.” Por su parte, el art. 41 de dicha normativa agrega que: “La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente... ..Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.”

Manteniendo el principio de “primacía de la realidad” y considerando las dificultades que se presentan en el ámbito rural para acreditar prueba, principalmente, teniendo en cuenta la protección constitucional al “trabajo en todas sus formas”², admite parcialmente el rubro horas suplementarias. Respecto a los francos compensatorios no procede, versando sobre el art. 201 de la LCT que “regula el derecho del dependiente a gozarlo en forma efectiva y disponer, por sí, el descanso” (CNTrab, Sala IV, 30/09/09, “Sosa, Natalia c. Iberagen SA”. La Ley online).

4. Análisis y comentarios del autor

El nuevo régimen agrario: respeto a las garantías constitucionales. Principio de especialidad. Beneficios y presencia de lagunas normativas.

La Ley de Contrato de Trabajo (20744/1974) ampara y regula muchas de las garantías enunciadas en el art. 14 bis de nuestra Carta Magna. No obstante, excluye a ciertos grupos de trabajadores cuyas relaciones de trabajo están regidas por legislaciones especiales. En el caso de los trabajadores agrarios la ley 22248-sancionada durante el último gobierno de facto-excluía a los mismos de la LCT, reduciendo sus derechos.

Cambios sociales, tecnológicos y jurídicos llevaron a una necesidad de reforma legal. Por un lado, la reforma constitucional del año 1994, con la incorporación a nuestro derecho

² **Art. 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...

interno de los instrumentos internacionales con la misma jerarquía de la Constitución, que regula el artículo 75 inciso 22 y que implica un compromiso por parte del Estado a una realización progresiva de los derechos. Por el otro un avance científico y tecnológico que produce grandes cambios en la actividad agraria. Así asistimos a la sanción del Régimen del Trabajo Agrario por ley 26.727 y los decretos reglamentarios 300 y 301/2013. (Manochio,2019, p.64).

En nuestro fallo en cuestión es procedente la postura del Tribunal de Alzada. La aplicación del “nuevo régimen” (Ley 26727 RTA) y en forma supletoria la ley general (LCT 20744), amplía la protección de los derechos y el acceso a una tutela judicial efectiva. Los derechos laborales asignados a los trabajadores necesitan para su existencia misma la posibilidad de reconocimiento y defensa frente a las condiciones de debilidad y vulnerabilidad del trabajador rural. Es en el art. 104 del “nuevo régimen” donde se modifica el art. 2 inc. c) LCT (20744), incluyendo a los trabajadores agrarios, a los cuales se le aplicará en forma supletoria *“en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”*.

El compromiso con la “verdad real”, atendiendo la naturaleza de orden público de las normas laborales instó a los jueces a sostener la existencia del vínculo laboral y la presunción prevista en el art. 23 de la LCT: “la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo...” y es la norma seleccionada (art. 16 Ley 26727) que establece justamente esa presunción a favor del contrato permanente con prestaciones continuas, siendo esta la regla principal de contratación y la excepción una posibilidad distinta, a *“[...] los casos previstos expresamente por esta ley”*.

“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 aun 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.” (Cámara de Apelación Laboral Sala 1. Santa Fe “PONCE, Luisa Noelia c/ CORNEJO, Marcos Italo y OTROS s/ SENT. COBRO DE PESOS – RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-04784151-5) (2022)

Sin duda uno de los institutos que genera más controversias por la naturaleza, modalidades y distribución geográfica del trabajo rural, es el relativo a la jornada de trabajo. Los

sentenciantes ponderaron con acierto los hechos y el derecho para reconocer el “laboreo en exceso” a los fines de tornar procedentes los rubros reclamados, aplicando la “nueva normativa” (arts.40 a 44 RTA) y valorando en forma adecuada el plexo probatorio con todas las dificultades propias del medio rural.

Es de destacar que parte de la doctrina sostiene la dificultad de establecer **una jornada laboral agraria con limites cerrados y rígidos**, debido a que la mayor parte del tiempo quien marca los ritmos de las labores a realizar es la naturaleza misma, permitiendo que se utilice al trabajador en mayor medida, sin violar ningún derecho, en aquellos momentos en los cuales aumenta la cantidad de tareas necesarias para cumplir con los objetivos de la actividad y disminuir la carga horaria cuando no fueran requeridos sus servicios, siendo esencial que por ley quede indicado el tiempo mínimo de descanso entre jornada y jornada, como así también, lo referente a la alimentación (Lago, H. R. y otro, 2020).

Lo mencionado ut supra y existiendo una laguna normativa en el “nuevo régimen” en lo que respecta a “horas extras”, hace aún más meritorio la resolución del Tribunal que admite el rubro por los meses de siembra y cosecha, donde hay “habitualidad” y existe justamente una mayor necesidad de fuerza de trabajo.

Además, es asertiva la distinción entre “horas extras” y “descanso hebdomadario” (sábado desde las 13 horas hasta el domingo a las 24 horas). Las horas extras se relacionan con el cumplimiento en exceso de la jornada de trabajo normal (de 48 horas semanales). Trabajar un día inhábil no necesariamente genera el derecho a cobro de horas adicionales, sino que además debe excederse el límite de jornada de trabajo aplicable.

En este sentido la jurisprudencia ha sostenido que:

“...No le asiste razón al trabajador en cuanto considera que la realización de tareas en días sábados o domingos genera por sí el derecho a cobro de horas extraordinarias, toda vez que ello sólo resultaría viable en caso de que la jornada semanal cumplida superase la jornada máxima legal o convencional permitida, y lo cierto es que en el caso no se ha probado que la sumatoria de las horas trabajadas en los seis días de la semana trabajados haya superado las 48 horas establecidas legalmente...” (CNTrab. Sala II; Albornoz, Javier Ignacio vs. Dayspring S.R.L. s. Despido; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 7094/13).³

³ Cámara Apelación Laboral (Sala I) (2021) SANTA FE “MAIDANA, Héctor Gerardo c/SICA METALÚRGICA ARGENTINA S.A. s/ SENT. COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-26295560-2).

Con respecto a los francos compensatorios, la ley no contempla su compensación en dinero, por lo cual no es un desacierto rechazar este reclamo (art. 207 LCT).⁴

Tal como ha expresado la jurisprudencia:

“Tratándose de francos no gozados por el dependiente es inadmisibile indemnizar con dinero el descanso semanal no disfrutado, dado que la ley no contiene disposición alguna que así lo autorice y, por el contrario, el art 207 de la Ley de Contrato de Trabajo regula el derecho del dependiente a gozarlo en forma efectiva y disponer, por sí, el descanso” (CNTrab, Sala IV, 30/09/09, “Sosa, Natalia c. Iberagen SA”. La Ley online).

El rol de los principios laborales

Los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción.” (Grisolia, 2016, p.60).

La fundamentación de “segundo orden” plasmada por los magistrados, recurriendo a principios que inspiran el espíritu de las normas y el sentido que debe darle el intérprete en cada caso concreto, conlleva a resoluciones equitativas y justas.

Nuestros magistrados tuvieron presente en todo momento los principios fundamentales del derecho, en primer lugar, el “**principio protectorio**”, que como ha dicho la jurisprudencia:

“...Cabe recordar que el art. 9, LCT, reformado por la Ley 26428 dispone en la parte pertinente ‘si la deuda recayese en la interpretación o alcance de la Ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable al trabajador’, reforma que materializa la expresión del principio protectorio que tiene fundamento en el art. 14 bis, Constitución Nacional, cuando dice ‘el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes’ consagrando el principio in dubio pro operario, esencia misma del derecho que nos ocupa.” (CNTrab. Sala VI; Rovegno, Lisa

⁴ Art. 207. —Salarios por días de descanso no gozados.

Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

Mariana vs. Giménez Gloria, Alejandro s. Despido; 15/10/2012; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 2295/13)⁵

A la hora de valorar y aplicar la norma prestaron atención a la verdadera situación creada en los hechos, interpretando a la luz del **“principio de primacía de la realidad”**. El contrato de trabajo es un “contrato realidad”.

“...En el ámbito del derecho laboral las formas aparentes deben ser desechadas, dándose preeminencia a la auténtica situación fáctica que se demuestre, más allá de los instrumentos que pudieran haber suscripto las partes. En materia de derechos sociales, no puede soslayarse que rige con vigor el principio de primacía de la realidad, el cual establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos y ello es así pues el contrato de trabajo, encuadra en lo que se identifica como un ‘contrato realidad’...” (CNTrab. Sala II; “Nicastro, Domingo vs. Nobleza Piccardo S.A. s. Despido”; RC J 1413/08).⁶

Además, consideraron el **“principio de continuidad”**, que defiende y promueve la utilización del contrato de duración permanente y continua, frente a otras modalidades de contratación más transitorias, otorgando la mayor protección al trabajador. En caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, resolvieron a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

5. Conclusión

El medio rural tiene características que hacen particularmente vulnerables a los trabajadores. Existen debilidades institucionales que acrecientan la brecha entre un sistema jurídico que intenta protegerlos y una pobreza rural que se acentúa día a día.

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo y de las consideraciones aquí vertidas, considero que el fallo en cuestión tiene aristas atractivas. El Tribunal, utilizando herramientas jurídicas eficaces, ha analizado la situación concreta en forma pertinente, restituyendo derechos vulnerados.

⁵ Cámara Apelación Laboral (Sala I) (2021) SANTA FE “MAIDANA, Héctor Gerardo c/SICA METALÚRGICA ARGENTINA S.A. s/ SENT. COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-26295560-2).

⁶ Cámara Apelación Laboral (Sala I) (2021) SANTA FE “SEQUEIRA, Daniel Alfredo c/ MORO, Alfredo Mario y OTROS s/ SENT. COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-04660132-4).

Aplicando el “nuevo régimen” (Ley 26727/2011), que incorpora como fuente subsidiaria a la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20744/1976) y, principalmente, interpretando estas normas a la luz de los principios laborales, protegieron la dignidad del trabajador.

Teniendo en cuenta dos principios fundamentales, tales como el “**principio de primacía de la realidad**” y el “**principio de continuidad**”, dieron preferencia al “terreno de los hechos” y a la duración permanente y continua del contrato, determinando esta modalidad que establece una verdadera protección frente a las formas de despido improcedentes.

Si bien la jornada de trabajo es un instituto que ha receptado un cambio fundamental en el “nuevo régimen”-se limita el horario laboral mejorando las condiciones de vida de los trabajadores-, parte de la doctrina considera dificultoso establecer una jornada laboral con límites rígidos. En armonía con el orden jurídico y el “**principio protectorio**”, se contempla el “laboreo en exceso”, sólo en períodos laborales donde se requiere “habitualidad”.

Existiendo una laguna normativa en lo que respecta a “horas extras” y “francos compensatorios”, es meritorio destacar la distinción entre “horas extraordinarias” y “descanso hebdomadario”, puesto que este último protege la salud del trabajador, siendo menester que se utilice para el fin que fue instituido.

Para concluir, en tenor a la relevancia asignada a los “**principios laborales**”, en palabras de Plá Rodríguez (1990), quien sostiene que: “... la utilidad y eficacia de los principios del Derecho del Trabajo traspasa la mera función interpretativa, a la que desborda y supera. Los principios sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-laboral”.

6. Referencias bibliográficas:

Antecedentes legislativos nacionales

Ley 24430. Constitución Nacional. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 20744. Contrato de Trabajo. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 26727. Contrato de Trabajo Agrario. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

Antecedentes jurisprudenciales

Cámara de Apelación Laboral (Sala I) Santa Fe (2021) “MAIDANA, Héctor Gerardo c/SICA METALÚRGICA ARGENTINA S.A. s/ SENT. COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-26295560-2).

Cámara Apelación Laboral (Sala I) Santa Fe (2021) “SEQUEIRA, Daniel Alfredo c/ MORO, Alfredo Mario y OTROS s/ SENT. COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-04660132-4).

Cámara de Apelación Laboral (Sala 1). (2022) Santa Fe “PONCE, Luisa Noelia c/ CORNEJO, Marcos Italo y OTROS s/ SENT. COBRO DE PESOS – RUBROS LABORALES” (Expte. C.U.I.J. N° 21-04784151-5)

Antecedentes doctrinarios

Amado, V.A. (2022) Jornada Laboral Agraria: ¿Satisface la actual normativa las exigencias de la actividad? -CNTA. Disponible en <https://blog.errepar.com/jornada-laboral-agraria-normativa-exigencias-actividad/>

Egan, J.F. (2013). Del Estatuto del Peón al Régimen de Trabajo Agrario: Avances y retrocesos en la regulación del trabajo rural. X Jornadas de Sociología. FCS.UBA. Disponible en: <https://cdsa.academica.org/000-038/751.pdf>

Grisolia, J. A. (2016). Manual de Derecho Laboral (séptima edición ampliada y actualizada); Buenos Aires; Abeledo Perrot.

Lago, H.R. (2020) Aspectos controvertidos de las modalidades contractuales en el Trabajo Agrario. Práctica Integral Córdoba (PIC). ERREPAR

Lago, H.R., Amado, V. (2020) La Paradoja de la Jornada Laboral Agraria. Práctica Integral Córdoba (PIC). ERREPAR.

Manochio, J.I. (2019). La Jornada de Trabajo en el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario. Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral. Universidad Blas Pascal, (1), 59-69. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/91-Texto%20del%20art%C3%ADculo-244-1-10-20191127%20\(10\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/91-Texto%20del%20art%C3%ADculo-244-1-10-20191127%20(10).pdf)

Pla Rodriguez, Américo (1990), “Los principios del Derecho del Trabajo”, Ed. Depalma, 2ª ed., Buenos Aires.

Requena Cristián, “Aproximación al Nuevo Régimen de Trabajo Agrario”. Recuperado <https://derecho.aulavirtual.unc.edu.ar>