

Contrato de cosecha de fruta

Por Juan Martín Brussino Kain. Trabajo final del Premaster Semipresencial CUDES-Universidad Austral. Edición 2014.

Sumario: 1. Introducción. 2. Encuadre normativo. 3. Antecedentes legislativos. 4. Puntos conflictivos.

1. Introducción

El tema a desarrollar no ha sido objeto de un profundo análisis doctrinario ni jurisprudencial no obstante haber transcurrido 24 años de la sanción de la ley 23.808.

Sin que el presente trabajo tenga por propósito abordar de manera íntegra el contrato de Cosecha de Fruta, y brindar así un tratamiento exhaustivo de la temática a desarrollar, se abordaran los puntos salientes del mismo.

2. Encuadre normativo

El contrato de cosecha de fruta (fresca) y para empezar por el final, es un contrato de trabajo que se caracteriza por su indeterminación en el plazo de vigencia de la relación laboral, y de prestación discontinua, toda vez que las tareas de cosecha se llevan a cabo en determinadas épocas del año, según la especie que se trate (pera, manzana, cítricos, fruta de carozo, etc).

En suma se trata de un contrato de trabajo de temporada, de los denominados típicos, ya que la actividad de la empresa (a la sazón producción de fruta) se desarrolla exclusivamente en los ciclos referidos, y durante el receso cesa todo tipo de tareas¹

Ello en contraposición con los trabajos de temporada atípicos, que la doctrina caracteriza cuando las actividades si bien se mantienen durante el año, en determinadas épocas incrementan -por la naturaleza de la actividad- su prestación (establecimientos de empaque que, en el ámbito local, tras conservar la fruta en

¹ Ackerman, *Tratado de Derecho del Trabajo*, TII, p. 500. Ed. Rubinzal-Culzoni. 2005. Asimismo se hace referencia las tareas de la vendimia o de la zafra, como ejemplos de trabajos de temporada típicos.

frigoríficos y cámaras de atmosfera controla, la procesan, paulatina y discontinuadamente durante todo el año según requerimientos de mercado, hoteles que permanecen abiertos durante todo el año con una mínima dotación, incrementándola en los denominados feriados largos o minivacaciones, etc.).²

En el caso que nos ocupa, se verifican los tres requisitos normativos para su encuadramiento en las previsiones del artículos 96 de la LCT³, y la jurisprudencia en ese sentido ha señalado que: a) se trata de una necesidad permanente de la empresa o explotación, b) que la tarea se cumpla en determinadas épocas del año y c) esté sujeta repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.⁴

Y por tanto es de aplicación, la segunda parte del art. 97 de la L.C.T. que establece la adquisición por el trabajador de temporada de los derechos que la ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua a partir de su contratación en la primera temporada cuando ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa⁵

3. Antecedentes legislativos

Si bien en la actualidad no existe controversia – salvo la planteada por algún autor especializado – respecto a que esa actividad se encuentra regulada por la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20.744⁶, esto como veremos no siempre fue así.

Se puede afirmar que la primera normativa nacional que contenía cierta referencia a la relaciones laborales aplicables a quienes desarrollaban tareas de cosecha fue la ley de conchabadores (ley 12.789), sancionada en 1942. Esta norma atendía a las tareas rurales estacionales y alcanzaba la labor minera.⁷ Aunque no comprendía a los trabajadores de cosecha (no permanentes) y tampoco los permanentes, contemplaba expresamente a los denominados braseros para las labores agrícolas, ganaderas,

² Santos, *Contrato de temporada*, p. 2, LLPatagonia 2004 (junio), 16/06/2004, siguiendo el trabajo de De Giayetto y Luengo "Trabajo de Temporada", (LT XXIV-B-1057).

³ Texto según la modificación introducida por el art. 66 de la ley 24.013.

⁴ Ackerman, ob. cit. p 497, nota 262, CNTA, sala IV, 16-10-85. T. y S. S. 1986-653; sala VIII, 8-8-96, "Kaplan, Marcelo c/ Bolos, Alberto", D.T. 1996-B-2273.

⁵ Pirollo, *Modalidades del Contrato de Trabajo*, DT1982-B, 953 Cita Online: AR/DOC/1603/2005.

⁶ Texto Ordenado, Numero P-1018 Digesto Jurídico Argentino

⁷ Vazquez Vialar, *Tratado de derecho del trabajo*, T 6. p. 638. Ed. Astrea 1985.

mineras, forestales o de cualquier otra índole; realizaban trabajos sólo en forma temporal, para llevar adelante algunas de las tareas referidas⁸.

Luego, en 1944, que se dictó la primera regulación orgánica para los trabajadores rurales. Fue mediante el Decreto Ley 28.186, que instituyó el Estatuto del Peón. Esta norma fue ratificada por la Ley 12.921⁹, y reglamentado por decreto 34.147 del 31-12-1949. Ahora bien, quedaban excluidos de las disposiciones del Estatuto del Peón, el personal ocupado en las tareas de cosecha y otras actividades transitorias de carácter similar.¹⁰

Posteriormente se sancionó la ley 13.020¹¹, normativa de carácter nacional que reglamentaba el trabajo de cosecha teniendo en cuenta las zonas ecológicas y económicas. Trata específicamente de las labores de cosecha que realizaban trabajadores temporales¹² utilizados en las tareas de recolección, corte, trilla y manipulación de cosecha. Luego el Régimen Nacional del Trabajo Agrario (Ley 22.248) los contempló en el capítulo de los trabajadores no permanentes.

La vigencia de ambas normas se extendió hasta el año 1980, fecha en la que entro en vigor el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, sancionado por ley 22.248¹³.

Es norma deroga el Estatuto del Peón, y la ley 13.020, y toda la normativa reglamentarias de aquellas.

Además de aprobar el régimen especial, sustituyo – en su artículo 3º-, el texto del artículo 2º de la LCT, por lo cual se excluyó del régimen general en el inc. c), a los trabajadores rurales¹⁴.

De modo que los trabajadores de cosecha de fruta, quedaron comprendidos dentro del RNTA, como un trabajador eventual del sector rural. Y Conforme el art. 77 de dicho cuerpo legal se los incluía, no obstante la periodicidad anual de su prestación laboral, en la categoría no permanente.

Esto generó un franco retroceso en los derechos de los trabajadores del sector, ya que perdían así la estabilidad laboral de los trabajadores permanentes.

⁸ Maiztegui Martinez, *El Trabajador Rural*, p. 17. Ed. Rubinzal-Culzoni. 2005.

⁹ Publ. B. O. 27-06-1947.

¹⁰ Maiztegui, ob. cit. p. 20.

¹¹ Publ. en el B. O. del 27-09-1947, y su texto fue concordado por el decreto 2509/48, dictado el 28-01-1948.

¹² Se refiere al trabajador jornalizado o que presta tareas a destajo.

¹³ Publ. en el B. O. 18-07-1980.

¹⁴ Luego esta norma fue sustituida por el art. 104 del nuevo Régimen de trabajo agrario, Ley 26.727.

Por ello el legislador sancionó la Ley 23.808¹⁵, que suprimió del Régimen del Trabajo rural a aquellos trabajadores que efectuaran la tarea de empaque de frutas y cosecha de frutas. Y fijó como ley aplicable el régimen de trabajo común¹⁶.

Por su parte, el actual Régimen del trabajo agrario, sancionado mediante la ley 26.727¹⁷, mantiene la exclusión en su artículo 3º inc. f), aunque con una aclaración referida a la inclusión cuando se trate del empaque de frutos y productos agrarios propios (art. 7 de la referida norma).

No obstante la opinión de alguno autores destacados como Brebbia, para quien la tareas de cosecha de frutos es propiamente agraria, o el caso del Maiztegui, quien propone que la normativa aplicable sea la ley que regula la tarea del Contratista de Viñas y Frutales (Ley 23.154), O finalmente la posición Pirolo¹⁸, quien siguiendo los aportes de Roberto Izquierdo¹⁹, sostiene que es difícil comprender la razón por la cual mediante la ley 23.808, se decidió excluir al trabajador ocupado en tareas “de cosecha” de la protección estatutaria porque, indudablemente, se trata de una de las labores típicas del ámbito rural.

En conclusión, y como afirma Raúl Santos, con la sanción de la ley 23.808, se ha creado una nueva categoría de trabajadores rurales, los dedicados a la tarea de cosecha de frutas, los cuales, rigen su relación por el régimen de la ley de Contrato de Trabajo ²⁰, en consecuencia, a dichos trabajadores les comprenden, entre otros institutos, el régimen de convocatoria y puesta a disposición previsto por la LCT.²¹

Por su parte la Cámara del Trabajo de la IV circunscripción, con asiento en la ciudad de Cipolletti, tuvo presente que las tareas de la actora consistían en **juntar fruta del suelo y descartar lo inservible**, actividad que entendió relacionada directamente con la producción de peras y manzanas desarrollada durante la temporada que se extiende entre enero y abril, de acuerdo con la variedad y cantidad de fruta existente en los

¹⁵ Publ en el B. O. 17-09-1990.

¹⁶ Esta norma modifica el art. 6 de la ley 22.248, cuya redacción quedo: Este régimen legal no se aplicará: inc. f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744.

¹⁷ Publ. en el B. O. 28-12-2011.

¹⁸ Pirolo, *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario, Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales*. T I – Vol 9, p. 6. La ley 2013.

¹⁹ Izquierdo, *Regimen Nacional del Trabajo Agrario*, en Ackerman, *Tratado ...*, T V. p. 108.

²⁰ Así lo ha sostenido la jurisprudencia en la provincia, en autos “Aguilera, L. c. OMIL, M., expediente 7547-CTC-00.

²¹ Santo, ob. cit., p. 6.

árboles. Así concluyó en definitiva su análisis convalidando la postura inicial en cuanto a la índole de las tareas, que reputó de cosecha, en los términos del art. 6, inc. f) de la Ley 22248 y del art. 96 de la L.C.T.²²

No obstante la falta de claridad en la técnica legislativa utilizada, que lleva a formularse interrogantes tales como ¿Qué se entiende por tareas?, y si ¿están incluidas el mantenimiento o manipulación? Y que en definitiva deberían determinarse con un mayor grado de exactitud cuáles son las actividades agraria²³, no existe en la actualidad mayores debates sobre la aplicación de las normas referidas al Contrato de Temporada, establecidos en los art. 96 al 98 de la LCT.

No obstante, y conforme lo sostuvo el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro²⁴, en el diario de sesiones del tratamiento de la ley 23.808, el miembro informante expresó: “ De tal forma, en cada caso concreto corresponderá determinar la naturaleza de la tarea por su encuadre legal”²⁵

Así se resolvió excluir del art. 6 inc. f) de la ley 22.248 y de los arts. 96 a 98 del RCT, a los trabajadores que realizan tareas de empaque de cebolla.

Por su parte los trabajadores que realizan tareas de recolección de fruta, están comprendidos dentro del régimen establecido por la ley 25.191²⁶, que crea la Libreta de Trabajo, para el trabajador rural.

Sin lugar a dudas dicha incorporación contribuye a la confusión respecto del correcto encuadramiento normativo en el juego armónico de la legislación vigente.

4. Puntos conflictivos

Ahora bien, la circunstancia que el encuadre normativo sea la LCT, esto no lo exime de complejidades y cuestiones problemáticas que surgen en la praxis, y que no siempre se han resuelto vía convenciones colectivas para aquellas actividades en las que se han celebrado²⁷, y que entre las mas destacadas, pero que de ningún modo agotan la lista,

²² En autos “Kleppe S.A. S/ Queja En: \Perez, Susana Etelvina C/ Kleppe S.A. S/ Ordinario\” (Expte. N° 26439/13-STJ RN de 01-08-2013).

²³ Maiztegui Martínez, El Nuevo Estatuto del Peón de Campo, p.58, Ed. Rubinzal-Culzoni. 2012.

²⁴ autos Díaz, María Del Carmen Y Otras S/Queja En: \Díaz, María Del Carmen Y Otras C/Expofrut S.A. S/Reclamo\” (Expte N° 19259/04-STJ).

²⁵ Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación de fecha 28.09.89, pág. 4587.

²⁶ Publ. B. O. 30-11-1999.

²⁷ Por ejemplo el CCT 1/76 para la zona de Alto Valle y del Río Negro y Neuquén;

Cabe aclarar que en los que respecta específicamente a las tareas de recolección de fruta, en el ámbito del Alto Valle de provincia de Río Negro y de la provincia de Neuquén, las condiciones laborales, en punto, a fundamentalmente al

podemos en citar las referidas a la forma de notificación del comienzo de temporada y sus consecuencias; la referida a los daños y perjuicios derivados de la falta de incorporación del trabajador en la nueva temporada; o el caso de superposición de régimen conforme las tareas realizadas.²⁸

En punto a la notificación, la problemática se evidencia en los medios (idóneos) utilizados para la convocatoria a la nueva temporada. Ya que la mano de obra que realiza estas tareas, suelen ser los denominados trabajadores golondrinas, que emigran de un lado al otro del país realizando tareas similares conforme las temporadas de cada fruta, sin domicilio fijo, y en lugar tan distantes que la publicación en medio periodísticos no siempre surte los efectos legales requeridos.

Esta circunstancia dificulta la elección del empleador respecto de la obligación impuesta por el art. 98 de la LCT:

En lo que respecta a la eventual superposición de regímenes, es dable señalar que resulta frecuente, al menos en la zona de producción frutícola que, un mismo trabajador sea contratado en época estival para la recolección de fruta – por tanto encuadrado en la LCT-, y en el otoño se contratado para realizar alguna actividad complementaria como la poda o raleo de frutales, limpieza de acequias, etc. y por ello sea encuadrado como personal no permanente (hoy temporario conforme la nueva denominación contenida en la ley 26.727), o el caso de una trabajador rural permanente, sea requerido para las tareas de cosecha en los meses de enero a abril y en consecuencia participe de todas las actividades del establecimiento.²⁹

En este último caso, como bien lo explica Santos, el vínculo contractual es continuo, participando el trabajador permanente en todas las actividades culturales del establecimiento rural, en consecuencia, aunque la ley 23.808 expresamente no aclare el tema, su relación sigue regida por el R.N.T.A.³⁰

Para concluir, creemos que en la actualidad, y conforme la equiparación de derechos otorgados a los trabajadores en los distintos regímenes aplicables – Ley 20.744 y 26727 con la consagración de la modalidad de permanente discontinuo-, respecto de os

composición salarial, se acuerdan en paritarias, anualmente, entre la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados (CAFI) y la Unión Argentina del Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).

²⁸ Santos, ob. cit., p. 3 y 4.

²⁹ STJRNSL in re “SALAMANCA CAMPOS” Se. 269/04 del 27-10-04

³⁰ Santos, ob. cit. p. 6.

parámetros indemnizatorios; estabilidad; efectos de la ruptura *ante tempus*, o indemnización prevista en el art. 245 de la LCT, etc. los reclamos vía de juicio de compatibilidad u similar (inconstitucionalidad), que se han articulado en el pasado en busca de la obtención de mayor resguardo de los derechos por parte del trabajador, devendrían abstractos.