

Maiztegui M., Horacio
El trabajador rural
Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2005

La obra de Horacio Maiztegui, *El trabajador rural*, tiene por objeto abordar y analizar doctrinalmente las leyes 22.248, relativa al Régimen Nacional del Trabajo Agrario (en lo subsiguiente RNTA), y 25.191, que instituye el Régimen de la Libreta de Trabajo Rural (RLTR) en la nación Argentina; apoyándose para ello en los criterios jurisprudenciales emitidos hasta el momento. De forma tal que el libro se convierte en una herramienta completa para los estudiantes, abogados, legisladores y auxiliares de la justicia interesados en el régimen laboral de los trabajadores rurales, al conjugar en él la ley, la jurisprudencia y la doctrina.

H. Maiztegui parte de la innegable relación entre el derecho agrario y el derecho laboral, pero reconoce que, debido a las características productivas del campo y las vicisitudes climáticas que alteran la relación, formas y modos de prestación del trabajo agrario (épocas de siembra, cosecha, sequía, lluvia, parto de animales, etcétera), resulta necesaria una legislación específica y distinta al régimen laboral común que reconozca “las circunstancias fácticas en que la misma se desarrolla” (p. 10), en aras de tutelar efectivamente los derechos de los trabajadores rurales y resolver con eficacia las controversias que puedan suscitarse en la relación obrero-patronal.

De manera introductoria, el autor aborda cuatro aspectos de capital importancia. En el primero refiere la evolución histórica del régimen laboral agrario, desde la reglamentación de Urquiza (que regula las actividades y la organización del personal de marcación de ganado); la Constitución de la nación argentina de 1860 (que consagra, entre otras cosas, el derecho al trabajo y sus principios protectores); el Código Rural de Buenos Aires de 1865 (que regula a las personas rurales y la propiedad rural); el Código Civil argentino de 1871; el Estatuto de los Conchabados de 1942 (que comprendía a los trabajadores



braceros o de temporal); el Estatuto del Peón del Campo de 1944 y sus reglamentos (que influyó en el actual régimen de trabajo rural); la ley 13.020 de 1947 (que reglamentaba el trabajo de cosecha); la reforma constitucional de 1994 (la cual otorga a las convenciones internacionales rango constitucional, y reconoce que sus derechos y garantías complementan a la Constitución), hasta el Régimen Nacional del Trabajo Agrario de 1980 y el Régimen de la Libreta de Trabajo Rural de 1999.

Tras el análisis histórico, H. Maiztegui advierte que el trabajador rural fue siempre excluido de los beneficios que iba adquiriendo el trabajador urbano (p. 21), y no fue sino hasta la mitad del siglo XX cuando se empiezan a contemplar las condiciones mínimas de trabajo en instrumentos legales.

En el segundo aspecto analiza el “ambiente rural”, es decir, la forma en que éste influye en la vida y comportamiento del trabajador campesino y la importancia de su conocimiento para crear leyes idóneas y eficaces, así como mantener el equilibrio hombre-naturaleza.

En tercer lugar aborda de manera sucinta el papel de los trabajadores en el Mercosur, y los problemas coyunturales derivados.

Finalmente, nuestro autor sistematiza los objetivos del RNTA en siete puntos, a saber: 1) crear un marco legislativo, autónomo y suficiente para regular las relaciones individuales emergentes del trabajo agrario; 2) otorgar seguridad jurídica a la relación laboral agraria; 3) sentar las bases para mejorar las condiciones socioeconómicas del trabajador rural; 4) afirmar la voluntad de las partes y los usos y costumbres; 5) entender que “el medio condiciona las instituciones”; 6) reafirmar los derechos de los productores y asegurar su trabajo personal y el de su familia, y 7) crear la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), institución integrada por miembros del Estado y de los sectores directamente interesados, con el propósito de armonizar las normas generales del RNTA con las particulares de cada actividad.

Como segundo apartado, el autor nos introduce en el análisis doctrinal y jurisprudencial de la ley 22.248. Sin embargo, en aras de respetar el objeto de esta reseña, destacaremos de manera superficial los derechos de los trabajadores rurales contemplados en dicha ley:

- 1) La ley del RNTA tiene por objeto regular lo relativo a la validez del contrato de trabajo agrario, y a los derechos y obligaciones de las partes. El contrato de trabajo agrario existirá cuando una persona física realice, fuera del ámbito urbano o dentro de él (según los casos especí-

ficamente señalados), con una relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria.

Al respecto, H. Maiztegui denomina “criterios geográficos” a los casos en que las tareas se prestan en el campo, y “criterios profesionales” a la excepción legal de considerar, para ciertos casos, como trabajo rural el realizado en el ámbito urbano. Y concluye diciendo que “para [que una actividad pueda] quedar comprendida en este régimen de trabajo agrario, aun desarrollada en la ciudad, debe tratarse de una actividad agraria” (p. 44).

- 2) Regula las remuneraciones y condiciones laborales de los trabajadores agrarios y deroga expresamente las normas nacionales o provinciales relacionadas. Constituye además, como lo dice nuestro autor, una ley de “orden público laboral” que tutela derechos mínimos y que impide pactos con condiciones o modalidades desfavorables para el trabajador.
- 3) Reconoce como fuentes supletorias de regulación del contrato de trabajo, la voluntad de las partes y los usos y costumbres. Por ejemplo, que la duración de la jornada de trabajo se establecerá de acuerdo con los usos y costumbres y la naturaleza de las explotaciones de que se trate (artículo 14).
- 4) Se establecen como primicias de la relación laboral agraria: *a)* la igualdad de trato; *b)* la buena fe; *c)* el mutuo respeto; *d)* la solidaridad, y *e)* la no discriminación; mismos que son calificados por H. Maiztegui como “principios generales del régimen de trabajo rural” (p. 73).
- 5) De igual modo, se establecen como “principios referentes a los deberes por el empleador”: *a)* el pago de una remuneración; *b)* deber de conceder pausas durante la jornada, descanso semanal y vacaciones anuales con goce de sueldo (llamadas licencias); *c)* reconocimiento de los derechos de antigüedad; *d)* mantener adecuadas condiciones de higiene y seguridad; *e)* en caso de otorgar alimentación y vivienda, deberán proporcionarse en condiciones adecuadas y suficientes; *f)* deber de protección y resarcimiento de gastos y daños en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y *g)* proteger la maternidad y respetar los derechos inherentes a la misma, entre otros.
- 6) Se instituye la distinción de trabajadores entre permanentes (aquellos que adquieren estabilidad al mantener una relación de trabajo por noventa días); no permanentes (aquellos que trabajan por un plazo deter-

minado o por jornadas, y que por lo tanto no adquieren estabilidad laboral); a destajo (aquellos que trabajan por unidad de medida, pieza, por tanto o peso), y menores de edad (aquellos que tengan 14 años o más, pero menos de 18).


Dicha distinción resulta importante, en razón de que, según el tipo de trabajador, corresponderá un estatus legal específico o conjunto de derechos, obligaciones y prestaciones propias y diferentes.

- 7) Se prevé la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo en casos de fuerza mayor. Para H. Maiztegui, en fuerza mayor se pueden incluir situaciones como “crisis económicas, falta de trabajo, crisis del mercado, etcétera; todo ello no imputable al empleador” (p. 172).
- 8) El Ministerio de Trabajo de la Nación, la CNTA y las comisiones asesoras regionales que lleguen a crearse, serán las instituciones encargadas de proteger, en el ámbito de sus respectivas facultades, los derechos de los trabajadores rurales contenidos en el RNTA.
- 9) En contra del derecho o poder disciplinario del empleador, se contempla un conjunto de requisitos que debe cumplir y un sistema de protección (impugnación) para combatir los excesos o arbitrariedades en su ejercicio.
- 10) Frente a un diferendo en la relación laboral se prohíbe paralizar el trabajo, ya que para resolver el problema se deben acatar las disposiciones previstas en la ley del RNTA. El procedimiento se inicia con una comunicación del conflicto ante cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, la cual será sometida a instancia conciliatoria para su resolución. Cabe mencionar que las acciones provenientes de la relación laboral prescriben en dos años.

Como tercer apartado, el autor se encarga del estudio de la ley 25.191, la cual establece el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural; organiza un Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, y crea un sistema para el desempleo y la forma en que se dispondrán sus recursos, entre otras cosas.

Finalmente, en *El trabajador rural* se ha dispuesto de un apartado de anexos de legislación relacionada con el propósito de ofrecernos una mejor comprensión del régimen jurídico de los trabajadores rurales de la nación Argentina.

A manera de conclusión, coincidimos con la opinión de H. Maiztegui al señalar que “el conocimiento de la normativa del trabajo agrario facilitará la re-

solución de los conflictos que se generen” (p. 10), pues en la medida en que las partes involucradas (patrón-trabajador-autoridades) conozcan los límites y alcances de sus derechos y obligaciones, se conformará una cultura jurídica de respeto y corresponsabilidad laboral y humana. 

César ARENAS*

* Becario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.