

## ACTIVIDADES NO REGULADAS POR LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: EMPLEO PUBLICO, SERVICIO DOMESTICO Y TRABAJO AGRARIO

Hemos explicado anteriormente que el derecho del trabajo regula a la totalidad del trabajo subordinado, dependiente, remunerado y por cuenta ajena, pero que no necesariamente las mismas reglas iban a ser aplicables para todas las relaciones laborales. Por ello, sostuvimos que la protección legal consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional alcanza a los trabajadores que prestan servicios tanto en el sector público como en el privado, extiende su protección a todas las ramas de actividad, aunque atento a las particularidades de cada una de ellas, el legislador entendió que era necesario establecer ciertos regímenes diferenciados.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en su artículo 2° prevé expresamente que su vigencia “... 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. 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”.

La ley practica una exclusión parcial, señala la necesidad de una regulación específica, y se presenta como norma supletoria de ellas. Es parcial porque admite excepciones, insta al Congreso a practicar regulaciones específicas de las actividades excluidas, y se reserva la función de articularse como norma supletoria de los regímenes específicos en aquellos puntos que requieran su auxilio interpretativo o complementación normativa.

A continuación analizaremos las principales particularidades del empleo público, régimen del servicio doméstico, y del trabajo agrario, adelantando que se trata apenas de un estudio introductorio.

### I. EMPLEO PUBLICO

El régimen de empleo público posee normas diferenciales, que se asimilan a las que regulan al sector privado, pero que por la naturaleza específica del Estado en su doble carácter de *poder público* y *empleador* requieren de un tratamiento específico.

Según Perugini “*las notas características del empleo público no difieren sustancialmente de las que podría tener el mismo sujeto con un empleador privado, en tanto el empleado público se encuentra en una posición jerárquicamente inferior bajo las órdenes y directivas del principal, y ha sido incorporado en una organización ajena, a efectos de ceder el resultado del esfuerzo personal a cambio de una remuneración*”<sup>1</sup>. Compartimos plenamente esta opinión, la diferencia no se encuentra en la relación laboral, ni en las obligaciones y derechos de los trabajadores, lo que le imprime rasgos particulares es el rol del Estado como empleador.

---

<sup>1</sup> PERUGINI, Alejandro, *Relación de dependencia*, citado en GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12ª Edición, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, pág. 213.

Presentaremos a continuación los principales elementos relevantes de la relación de empleo público, una mirada general, apenas una aproximación parcial al tema atento a las restricciones que presenta el programa de la materia derecho del trabajo y la seguridad social de la Facultad de Ciencias Económicas que centra su contenido en el empleo privado. No obstante, dada la magnitud del empleo público en Argentina, y el desarrollo profesional de los Contadores Públicos en el Estado, resulta imprescindible al menos comprender los principales aspectos de la dinámica normativa del trabajo en el Estado.

## I.1. EL PROCESO DE LABORALIZACION DEL EMPLEO PÚBLICO

En la etapa previa al desarrollo de los que hoy conocemos como el *Estado moderno* con la creación de una *burocracia profesionalizada*, las funciones públicas eran ejercidas por las *cortes de los monarcas* - funciones gerenciales muchas veces hereditarias-, y por los *servidores de la monarquía o de los aristócratas* - funciones operativas-. El proceso de empoderamiento de los señores feudales, a la salida de la edad media, obligó a los reyes a reorganizar el funcionamiento de sus reinos, generando estructuras independientes de las cortes, con mayor nivel de dedicación y permanencia de los responsables de estas tareas, comenzando a valorar paulatinamente la importancia de la experiencia y el conocimiento técnico, aunque claro está que la condición principal para acceder a estos cargos siguió siendo por muchos años la *"lealtad al Rey"*.

Los primeros *burócratas* se encuentran entre quiénes ejercían las tareas militares -ejércitos profesionales-, en las relaciones internacionales, los juristas, y el sector de la tributación y administración de la hacienda pública. Poco a poco, este nuevo sector fue concentrando poder e información lo cual le permitió ganar en independencia y estabilidad con relación a los vaivenes políticos de las monarquías que comenzaban su etapa de declinación.

A finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, en el marco de una Europa convulsionada que comenzaba a salir de sus guerras sempiternas, y de una América colonial que se planteaba la necesidad de su independencia, se empiezan a construir las bases de los Estados modernos donde las monarquías van cediendo su poder a las nuevas estructuras profesionalizadas. De servidores del monarca, los dependientes, pasan a ser servidores de los Estados, o como se los llamaría más adelante, servidores públicos.

Tuvieron que pasar muchos años para que la evolución de la organización -política, ideológica y funcional- de los Estados, y la creación, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales que representaban a los trabajadores del sector público, generaran condiciones en las cuales se pudiera plantear el carácter laboral de la relación de trabajo en la Administración Pública.

La mayoría de los autores sitúan a finales del siglo XIX el comienzo del proceso de laboralización de la relación de empleo público, y claro está, se trata de un proceso que aun a nivel global se encuentra en pleno desarrollo. Según Carlos Ledesma, el cambio se visibiliza una vez *"producida la revolución tecnológica e industrial de finales del siglo XIX (en donde) se exigió una mayor predictibilidad –seguridad jurídica- en la actuación del aparato estatal a fin de garantizar el dinamismo de las relaciones de intercambio económico. Para ello se hizo necesario replantear el sistema organizativo del empleo en la administración pública buscando eliminar los riesgos de su manejo arbitrario por el gobernante de turno o por presiones de interés privado"*<sup>2</sup>.

La primera etapa de esta evolución es la transición desde el carácter *patrimonial* otorgado a la función

---

<sup>2</sup> LEDESMA, Carlos, *Derechos sindicales en el sector público en América Latina*, ACTRAV-OIT, Lima, 2011, pág. 23.

pública, característica del *Estado absolutista*, a la aceptación de una relación de *subordinación*. Desde las posturas denominadas como *unilateralistas* o *estatutarias*, hacia las que plantean, al menos, la *similitud*, si no la igualdad, entre la relación laboral privada y la pública.

Las teorías *unilateralistas* niegan la existencia de dos partes en la relación de empleo público. Como señala Diez<sup>3</sup> *“Para el criterio estatutario la relación de empleo depende de un acto administrativo general unilateral y reglamentario (...) El agente ingresa a la Administración a través de un acto unilateral, cuya eficacia está sujeta a la aceptación de aquel. Su consentimiento es solamente un elemento o condición de perfeccionamiento de ese acto - cuyo objeto consiste en el nombramiento - pero no es parte de su esencia.”*

En la posguerra, con la consolidación de las democracias y los sistemas de partidos políticos competitivos entre sí, y con capacidad de alternancia periódica en el poder, principalmente en Europa y América del Norte, comienzan a aparecer grietas dentro del modelo de sustentación jurídica unilateral de la relación de empleo público. La *proletarización* del empleo público se manifiesta en el abandono paulatino del concepto del *funcionariado* como una categoría distinta a la de *trabajadores o empleados*. Se genera una división conceptual entre el Estado como tal, y los empleados del Estado como dependientes subordinados, con intereses distintos, y muchas veces contrapuestos, en función de sus pretensiones diferenciadas propias de la relación laboral y el conflicto de intereses que subyace en la misma.

A partir de esta nueva etapa, los dependientes de la Administración Pública se presentan frente al Estado, representados por sus organizaciones gremiales, dispuestos a discutir temas como la remuneración, jornada de trabajo, régimen de licencias y descansos, condiciones de la prestación, servicios sociales, pensiones, y cobertura de salud.

El mantenimiento de un régimen distinto, la persistencia en la necesidad de un tratamiento diferenciado para los trabajadores de la Administración Pública encuentra su fundamento, como venimos explicando, en la naturaleza particular del Estado en su rol de empleador. Ackerman<sup>4</sup> sostiene que esto es así *“...antes que por causas históricas (...) por razones jurídicas, políticas y prácticas (...) y la base de la diferencia radica en que lo que llamamos el Estado, que además de -y antes que- un empleador, es la autoridad pública y el custodio del interés general”*, consecuentemente cuando enmarcamos la actuación del Estado como *empleador*, a los efectos de analizar su carácter diferencial, nos referimos al Estado *“que actúa en función de gobierno, y no en el desarrollo de actividades comerciales, industriales o financieras ya que en ese caso, resultaría imposible sustraer a los trabajadores del ámbito del derecho del trabajo”*.

Por su parte, Ivanega<sup>5</sup>, en la misma línea argumental, plantea que *“en realidad, existen principios fundamentales vinculados al derecho a trabajar, cuya aplicación no distingue entre público y privado (...) Es decir, sin perjuicio de la naturaleza jurídica (acto administrativo unilateral, estatutaria, contractual) que se asigne a la relación de empleo público, lo cierto es que la incertidumbre radica en determinar si existe un rasgo distintivo que lo defina y diferencie de otros vínculos jurídicos. Y en caso afirmativo, establecer cual es dicho identificador; que sujetos están comprendidos en él y en su caso, bajo que denominación o encuadre cabe incluir a los agentes públicos que no forman parte de dicha relación (...) las primeras diferencias que presenta el empleo público están dadas por el empleador (el Estado o la Administración Pública según el alcance que demos a dicha noción) y el tipo de actividad*

<sup>3</sup> DIEZ, Manuel, *Derecho administrativo*, Plus Ultra, t. III, Buenos Aires, 1979, pág. 506.

<sup>4</sup> ACKERMAN, Mario (Director), *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T°1, pág. 185.

<sup>5</sup> IVANEGA, Miriam, *Las relaciones de empleo público*, La ley, Buenos Aires, 2009, pág. 52.

*(pública, vinculada con la satisfacción de los intereses de la sociedad). El régimen jurídico ha dejado de ser parámetro de distinción con el empleo privado.”*

En la discusión sobre la existencia o inexistencia de fundamentos de naturaleza jurídica para mantener a los trabajadores del sector público bajo normas propias del derecho administrativo en vez de unificarlos en su tratamiento con los trabajadores del sector privado bajo la lógica normativa del derecho del trabajo, quizás uno de los más lúcidos planteos, por su sencillez y claridad meridiana, corresponde al análisis de Ricardo Guibourg<sup>6</sup> quién señaló que *“las notas características que tipifican el contrato de trabajo, a saber, que la relación jurídica emane del mutuo y libre consentimiento de las partes; b) que en virtud de ello, una de las partes se obligue a la prestación de una actividad personal; c) que dicha actividad se preste bajo la dirección y supervisión de la otra; d) que la actividad sea remunerada, se encuentran en las llamadas relaciones de empleo público”,* para seguidamente concluir en que *“...si toda la diferencia estriba en que las leyes que rigen a una y otra institución son distintas, enhorabuena; pero entonces deberemos aceptar que la diferencia es contingente: no hemos de dar por sentado que contrato de trabajo y empleo público deben regirse por normas distintas porque son diferentes, sino que admitiremos que son diferentes precisamente porque se rigen por normas distintas, solo en la medida que esto ocurra”.*

Para nosotros, el reconocimiento de *características especiales* al Estado en cuanto a su rol de empleador, de ninguna manera puede suponer la negación de la *relación laboral típica* que existe entre él y sus trabajadores dependientes.

## **I.2. EL ESTADO EMPLEADOR**

El *Estado empleador* actúa con diferencias notorias en relación al empleador privado. La identificación del sujeto que ejerce la representación del Estado en las relaciones laborales individuales o colectivas no es un tema sencillo. Hemos dicho al respecto en trabajos anteriores que *“siempre una relación laboral implica una relación de poder diferencial entre el trabajador y el empleador. Las partes del proceso laboral no se presentan como iguales, y el derecho del trabajo encuentra su rasgo distintivo como disciplina jurídica a partir del reconocimiento de esa desigualdad donde es el empleador quién ostenta una situación privilegiada la cual requiere de remedios legales para equilibrar la balanza y proteger los intereses de los trabajadores en defensa del interés social. Cuando el Estado es el empleador, la diferencia de poder es aún mucho más acentuada”*<sup>7</sup>.

La Administración Pública se manifiesta como una organización con subdivisiones jurisdiccionales territoriales -nacional, provincial, municipal-, por competencias derivadas de la organización constitucional -Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial-, por estructuras de organización interna de los poderes, muchas de ellas de origen constitucional y otras legislativas -organismos descentralizados, Universidades Nacionales autónomas, organismos de control, entes autárquicos, etc.-, y además, estas subdivisiones muchas veces no son perfectas y se solapan los ámbitos de actuación de distintas *agencias* gubernamentales. Esta especial situación genera que muchas veces, sea por dependencia jerárquica funcional, o por concurrencia de funciones, y aun por decisión política del más alto nivel, la representación del Estado en la negociación se integre con representantes de distintos organismos, lo que en la práctica puede suponer una diferencia de intereses y/o perspectivas en el seno de la propia

---

<sup>6</sup> GUIBOURG, Ricardo, *El contrato de trabajo y la naturaleza jurídica del empleo público*, La Ley, XXVII-A, Buenos Aires, 1979, pág. 481.

<sup>7</sup> DI STEFANO, Marcelo, *Los Trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales ante el proceso de negociación Colectiva*, AYAMED, Buenos Aires, 2006, pág. 15.

representación estatal.

En la dualidad de funciones del Estado, como empleador y como órgano político en materia laboral - funciones propias de los Ministerios de Trabajo-, encontramos uno de los mayores problemas a superar para transitar por un camino en el cual las relaciones laborales sean pacíficas, y se reconozca la plenitud de derechos de los trabajadores del sector público.

### I.3. LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES ESTATALES

La sindicalización de los trabajadores del sector público sigue siendo aun hoy una materia pendiente en muchos países pese a ser considerada un *derecho humano fundamental* por los tratados más extendidos en cuanto a su ratificación, y nivel de reconocimiento por parte de la comunidad internacional. En Argentina existe una gran fortaleza en los sindicatos del sector público nacional, provincial y municipal que muestran tasas de afiliación por encima de los promedios del sector privado, y cubren todos los niveles de actuación. No existe en nuestro sistema jurídico ninguna diferencia en materia de organización sindical entre los sindicatos representativos de los trabajadores del sector público y del sector privado. La Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 regula la conformación, derechos y deberes de los sindicatos en modo único, sin practicar distinciones de ningún tipo.

Con relación al derecho de los sindicatos del sector público al ejercicio de la huelga consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional su goce es pleno. Solo operan las restricciones fundadas en la garantía del cumplimiento de los servicios esenciales cuando del ejercicio de la huelga puede derivar un peligro cierto para la vida, la seguridad, o la salud de las personas.

### I.4. SISTEMA DE NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PUBLICO

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que *“el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes...”*, y por ello, el empleo público en tanto una de las formas posibles de prestación del trabajo, encuentra protección legal a través de una serie de normas particulares para garantizar condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, e igual remuneración por igual tarea.

La base actual de la normativa regulatoria se encuentra en la ***Ley Marco Reguladora del Empleo Público Nacional 25.164***, la cual es reglamentada por el decreto 1421/2002. Se trata de una norma general, de orden público, que establece los parámetros básicos del sistema laboral, el piso de derechos y obligaciones, que admite su adecuación a las distintas particularidades que se presentan en los diferentes entes y organismos estatales a través de la negociación colectiva.

En materia de negociación colectiva, el sector público se rige por una norma diferente a la que regula esta actividad en el sector privado -Ley 14.250- atento a las características especiales que presenta el Estado empleador como negociador. En sintonía con lo establecido por los Convenios N° 151 y 154 de la OIT, se sancionó en 1992 la ***Ley 24.185 de negociación colectiva en el sector público*** que tiene jurisdicción sobre los empleados del Estado Nacional e invita a las provincias, y otros organismos autónomos, a adherirse.

Como producto de la negociación colectiva en 1999 se acordó el ***primer convenio colectivo de trabajo para la Administración Pública Nacional 66/99***, reemplazado posteriormente por el actual vigente ***Convenio 214/06***. Se trata de un Convenio que se estructura sobre la lógica de la negociación colectiva articulada, aprobando un *Convenio Marco General*, que admite *convenios sectoriales* complementarios

cuando las características específicas de un organismo lo justifican.

Debemos dejar constancia, aunque no lo desarrollaremos en este trabajo, que existe un extendido sistema de negociación colectiva en las administraciones públicas provinciales, municipales, y en organismos autónomos y autárquicos, que encuentran su lógica de funcionamiento en las normas aplicables al Empleo Público Nacional, pero que se adaptan a las particularidades que les son propias. Un caso destacable es la negociación colectiva en las Universidades Nacionales, la cual acordó el *Convenio Colectivo de trabajo 366/2006* que prescinde de una Ley Marco, y se estructura bajo un sistema de *empleo público autorregulado*.

Así como en materia de organización de las asociaciones sindicales y del ejercicio del derecho a la huelga rigen la mismas normas para los sindicatos del sector público y el privado, también rigen en ambos casos la ley de riesgos del trabajo, ley de jornada, ley de higiene y seguridad, entre muchas otras.

La Ley de Contrato de Trabajo prevé la posibilidad de que el trabajador público sea incorporado a su régimen. Básicamente esta disposición fue contemplada para los trabajadores que prestan servicios en empresas estatales, y para que ello sea posible, es necesaria una decisión adoptada mediante un acto expreso de la Administración Pública.

## **I.5. LA ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PUBLICO**

También prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, encontramos la garantía de estabilidad del empleo público que, siguiendo a Fera y DallArmelinea *“constituye uno de los pilares del régimen de empleo público y consiste en el derecho del agente estatal a no ser cesanteado sin justa causa generalmente derivada de una falta grave de su parte”*<sup>8</sup>. El derecho a la estabilidad se extiende al cargo, la remuneración, y la jerarquía alcanzada por el trabajador dentro de la carrera administrativa.

La garantía de estabilidad encuentra fundamento en la necesidad de impulsar la profesionalización del servicio público, evitar la intervención excesiva de los gobiernos de turno a través de la precarización del trabajo en el Estado, y la manipulación de la voluntad de los trabajadores ante la amenaza del despido como política de disciplinamiento.

La estabilidad funciona como una garantía de que el trabajador no podrá ser despedido, si no se tramita previamente un sumario administrativo en el cual se lo encuentre culpable de una falta grave que amerite su cesantía. Durante el proceso disciplinario, el trabajador podrá presentar sus defensas y recursos en el marco del debido proceso.

## **I.6. PERSONAL PERMANENTE Y PERSONAL CONTRATADO**

Existen, al menos, cuatro categorías en el Empleo público:

Personal permanente: Ingresa por un mecanismo de selección por concurso, su cargo es de carácter permanente, tiene derecho a la carrera administrativa y goza de la garantía de estabilidad.

Personal contratado: Su contratación obedece a una tarea excepcional por un tiempo determinado y acotado en el tiempo. Estos trabajadores no gozan de estabilidad y su trabajo culmina en el plazo establecido. Esta metodología es usada frecuentemente en forma fraudulenta, extendiendo los plazos

---

<sup>8</sup> FERA, Mario y DALLARMEINA, Alejandro, *La relación de empleo público*, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 69.

por años, generando un grave perjuicio a los trabajadores.

Personal de gabinete: Cumple tareas de asesoramiento directo a los funcionarios políticos. No pueden ocupar cargos de conducción y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

Personal ad honorem: Presta tareas de asesoramiento voluntario de los funcionarios políticos o actividades académicas.

## I.7. CONCURSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

La condición para el ingreso a la función pública es la “*idoneidad*”. Dice el artículo 16° de la Constitución Nacional que todos los habitantes “*serán admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad*”.

La idoneidad implica el cumplimiento de los *requisitos generales* para ingresar a la función pública, (edad, nacionalidad, aptitud física), y los requisitos específicos de conducta y capacitación técnica específica con relación al cargo al cual se accede.

El sistema más desarrollado de acceso a la función pública en el cual se acredita la idoneidad es el *concurso de antecedentes y oposición*. Se trata de un examen ante un jurado que evalúa los méritos del aspirante analizando sus antecedentes de trayectoria laboral, capacitación, y la oposición mediante un examen. La organización sindical tiene el derecho de nombrar un veedor para que verifique el cumplimiento de las reglas del concurso.

Los tipos de concursos más usuales son los *cerrados*, destinados a la promoción interna dentro de la carrera administrativa; y los concursos *abiertos* que son empleados para seleccionar nuevo personal, o cuando el perfil requerido no se encuentra entre los trabajadores del organismo. La designación del ingreso a la planta permanente o de la obtención de un cargo superior mediante concurso se efectiviza con el acto jurídico del *nombramiento*.

La *carrera administrativa* está constituida por un escalafón en el cual se detallan los diferentes niveles de la escala organizacional; agrupamientos de funciones que conforman conjuntos de actividades con características diferentes; y las funciones concretas -misiones y funciones- de cada instancia administrativa.

## II. SERVICIO DOMESTICO

Hemos señalado que la Ley de Contrato de Trabajo no se aplica a los trabajadores del servicio doméstico<sup>9</sup> cuyas relaciones laborales son reguladas por la **ley 26.844 denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares**. Asimismo, en el año 2014, Argentina fue uno de los primeros países en ratificar el **Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo doméstico**, que como ya estudiamos, tiene carácter suprallegal en nuestro sistema jurídico.

Según la definición del artículo 2° de la ley 26.844, “*se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas*”

---

<sup>9</sup> Salvo en forma supletoria.

*del hogar o sitios asimilados*". Vale decir en el hogar, casas de veraneos, casas de fin de semana, propias o rentadas, permanentes u ocasionales.

Podemos incluir en esta actividad a la prestación de asistencia personal a los integrantes de la familia y convivientes, también al cuidado no terapéutico de personas. Se trata de un servicio personal que presta el trabajador a la familia para la cual trabaja sin intermediación de una empresa.

Loustaunau sintetiza la definición diciendo que *"habrá contrato de trabajo de casas particulares si se presentan los siguientes elementos: tareas propiamente domésticas (limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, tareas de cocina, cuidado de jardines o piscinas, etc.), prestadas en un hogar, a favor de una persona de existencia visible, quien no obtendrá de ello lucro o beneficio económico"*<sup>10</sup>.

## II.1. CARACTERÍSTICAS ESPECIALES.

- Se trata de un contrato de trabajo que se desarrolla en el hogar, en el ámbito familiar, y no importa para el empleador un lucro o beneficio económico directo.
- Es un contrato por tiempo indeterminado con período de prueba<sup>11</sup>. Admite contrato por temporada, eventual y plazo fijo siempre que se acrediten las circunstancias, y se haga por escrito.
- Sus modalidades prestacionales son: a) quienes prestan tareas sin retiro, para un mismo empleador, y residen en el mismo hogar; b) quienes prestan tareas con retiro, para un mismo y único empleador; y c) quienes prestan tareas con retiro, pero para distintos empleadores.
- La Ley establece la jornada de trabajo y descansos de manera similar a la establecida en la ley 11.544, aunque adecuada a las particularidades de la actividad. Asimismo, regula la provisión de ropa y elementos de trabajo a cargo del empleador, alimentación de acuerdo a la extensión de la jornada también a cargo del empleador. La norma contiene un régimen de licencias -entre ellas las de enfermedad y maternidad-, y vacaciones con características propias, pero que mantiene la lógica de la LCT.
- La naturaleza de la prestación de la actividad en el ámbito familiar crea la obligación de observar prescindencia y reserva de opinión e información.
- La AFIP desarrolló un sistema simplificado de registración y pago de aportes patronales del servicio doméstico.
- El régimen de despido, así como las multas por incumplimientos, también resultan semejantes a lo establecido en la Ley de Contrato de trabajo.

## III. TRABAJO AGRARIO

Otra de las actividades que tiene un sistema normativo especial es el trabajo agrario, que posee un estatuto propio complementado por los convenios colectivos de trabajo del sector, si los hubiere. La Ley de Contrato de Trabajo actuará como fuente supletoria en el caso que no exista una solución especial prevista en el Estatuto, o si contiene una norma más favorable.

La justificación de la necesidad de dictar una norma especial que regule el trabajo agrario encuentra sentido en que las actividades laborales no se prestan en los centros urbanos, y no se caracterizan por el trabajo continuo. Podestá explica que *"el trabajo rural (...) se desarrolla en su gran mayoría alejado de los centros urbanos; el trabajo no responde a ciclos de producción industrial sino a los de la naturaleza y, por ello, la mayor parte de los trabajadores no tienen una prestación de servicios continua, sino*

---

<sup>10</sup> LOUSTAUNAU, Eduardo, *El trabajo de servicio doméstico*, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 80.

<sup>11</sup> 30 días personal sin retiro, 15 días con retiro, siempre que el trabajo sea registrado.



*vinculadas a las épocas de siembra, cosecha, parición, etc., lo que también afecta la regulación de los descansos. La tarea se presta mayoritariamente al aire libre lo que asimismo afecta la duración de la jornada en determinadas zonas de nuestro país, entre otras cosas, y para el desarrollo de la prestación laboral los trabajadores deben trasladarse o vivir en el campo, lo que importa desplazamiento, en muchos casos con sus familias”<sup>12</sup>.*

La regulación del trabajo agrario la encontramos en la **ley 27.727/2011 denominada Régimen de Trabajo Agrario, reglamentada por el decreto 301/2013.**

### III.1. DEFINICION

El artículo 11° de la ley 27.727 presenta una definición concreta: *“habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración a favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones tales como la agrícola, pecuaria, forestal, apícola, hortícola u otras semejantes”.*

### III.2. PRINCIPALES CARACTERISTICAS

Veamos las principales características de este régimen legal:

- Opera sobre todos los contratos que se ejecuten en Argentina, sin importar que se trate de trabajadores migrantes que actúan solo en la etapa de cosecha.
- Deben darse dos condiciones para que se trate de trabajo agrario: 1) la tarea debe realizarse en un ámbito rural; 2) debe tratarse de tareas propias de la actividad agraria.
- El Estatuto es complementado por las convenciones colectivas de trabajo, y por las resoluciones de un órgano específico denominado Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).
- La CNTA está integrada por 2 representantes del ministerio de Trabajo (uno la preside), 1 del Ministerio de Agricultura, 1 del Ministerio de Economía, 2 representantes de los trabajadores y 2 de los empleadores. Son instancias de diálogo social entre el Estado y los actores sociales del capital y el trabajo que tienen por objeto regular aspectos dinámicos de la relación laboral rural, especialmente atienden las cuestiones relativas a tarifas y salarios antes del inicio de cada actividad cíclica. También funcionan comisiones asesoras regionales.
- El estatuto especial prescribe tres tipos de contrataciones:
  - a) *Contrato permanente de prestación continua* que posee las características usuales del tracto sucesivo.
  - b) *Contrato de trabajo temporario* que recoge las necesidades del trabajo de prestación cíclica, y a las prestaciones ocasionales y/o supletorias.
  - c) *Contrato permanente discontinuo* en donde la prestación laboral se produce en determinados momentos del año acompañando los distintos procesos cíclicos.
- El Estatuto posee un régimen especial de regulación con relación a la vivienda, alimentación y traslado de los trabajadores.
- La remuneración y su protección, la jornada de trabajo, licencias y la seguridad laboral es regulada detalladamente para evitar abusos sobre un sector que históricamente ha sido de los más desprotegidos y precarizados.

---

<sup>12</sup> PODESTA, José, *El trabajo agrario*, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 86.

- El combate al trabajo infantil y la protección al trabajo adolescente ocupa un lugar central en el Estatuto y las políticas del sector agrario.
- La norma prevé pautas jubilatorias excepcionales justificadas en las duras condiciones de la prestación en el ámbito rural, estableciendo la edad jubilatoria a los 57 años, con 25 años de aportes acreditados.

### III.3. EL RENATRE

Para evitar la informalidad que es uno de los flagelos principales del sector, **la ley 25.191 creó el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)** con carácter de ente autárquico de derecho público no estatal, donde deben inscribirse los empleadores y trabajadores del sector.

El organismo está integrado en forma paritaria por 4 integrantes del sector empresario rural y 4 representantes sindicales, y es fiscalizado por el Ministerio de Trabajo. Se financia con el aporte patronal del 1,5% y la retención de otro 1,5% de los salarios de los trabajadores. Sus funciones son:

- Expide la libreta del trabajador agrario que constituye el documento principal y obligatorio donde constan los aportes y contribuciones.
- Es responsable de abonar las prestaciones económicas por desempleo y las prestaciones médico-asistenciales mientras dura el plazo de prestación económica, así como el pago de las asignaciones familiares en dicho período.
- Presta servicios de orientación laboral, capacitación y entrenamiento.

## GUIA DE PREGUNTAS:

1. ¿Por qué la LCT excluye a estos sectores de su regulación? ¿Esto significa que en ningún caso la LCT se aplica?
2. ¿Cuál es el motivo principal por el que el sector público tiene normas específicas en materia de regulación laboral?
3. Explique los conceptos de relación de empleo público estatutaria, y reconocimiento de la laboralización del empleo público.
4. Características del Estado Empleador y de los sindicatos del sector público.
5. Explique el sistema de normas que regulan el Empleo Público Nacional.
6. Explique el concepto de estabilidad del empleado público.
7. ¿Por qué el servicio doméstico tiene un sistema especial de regulación? Explique el marco jurídico.
8. Explique las características especiales del servicio doméstico.
9. ¿Por qué el trabajo agrario tiene un sistema especial de regulación? Explique el marco jurídico.
10. Explique las características especiales del trabajo agrario.