

Jurisprudencia provincial santafesina en materia de Trabajo Agrario.

Interpretación del Art. 21 de la Ley 26.727

CANDELA POWELL

Facultad de Derecho
Universidad Nacional de Rosario
cpowell@justiciasantafe.gov.ar

Resumen

Se repasan los conceptos más sobresalientes en materia de modalidades laborales agrarias, haciendo especial hincapié en el trabajador permanente de prestación discontinua. Se analiza la indemnización por daños y perjuicios del derecho común prevista por el artículo 21 de la ley 26.727 a la luz de los últimos fallos dictados por el Supremo Tribunal Santafesino.

Palabras clave

Derecho laboral agrario, trabajador permanente de prestación discontinua, indemnizaciones ante el distracto laboral, indemnización por daños y perjuicios del derecho común, jurisprudencia relevante de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe.

Provincial jurisprudence of Santa Fe in the field of Agricultural labor. Interpretation of Art. 21 of Law 26.727

Abstract

The most notable concepts regarding agricultural labor modalities are reviewed, with special emphasis on the permanent worker with discontinuous provision. The compensation for damages and losses under common law, as provided by Article 21 of Law 26.727, is analyzed in the light of the recent judgments issued by the Supreme Court of Santa Fe.

Keywords

Agricultural labor law, permanent worker with discontinuous provision,

compensation in case of employment termination, compensation for damages and losses under common law, relevant jurisprudence from the Supreme Court of Justice of the Province of Santa Fe.

1. Introducción

El 28 de diciembre del año 2011 se publicó en el Boletín Oficial la Ley N° 26.727 que instaló en nuestro país un nuevo régimen en materia de trabajo agrario dejando atrás a la Ley N° 22.248 que regía hasta ese momento.

Este cambio tuvo como característica sobresaliente la "desagrarización" de la materia tratada, un cambio en el espíritu de la norma que se ve reflejado por una parte en las remisiones que la propia ley hace al régimen general de la Ley N° 20.744 y por otra, en el orden de prelación normativo que se ve plasmado en el artículo 2° de la misma.

Así, para resolver una cuestión que se suscita en materia de derecho laboral agrario se deberá acudir en primer lugar a la letra expresa de la norma y, en caso de no estar regulada la situación bajo análisis, se deberá acudir al texto de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744. Quedan por debajo del régimen general, todas las normas especiales propias de la materia laboral agraria, particularmente los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se celebren y las resoluciones que dicta la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Pero la ley avanzó en la "despersonalización" del derecho laboral agrario e incluso generó una "deslaborización", si se me permite el término inventado, pero claramente clarificador en sus alcances. Un ejemplo de este extremo es la figura que hoy ocupará nuestro análisis y refiere a la indemnización por daños y perjuicios a la que el trabajador permanente de prestación discontinua tendrá derecho cuando ocurriese su despido sin justa causa "pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios". Se trata, de una figura conflictiva y un tanto confusa por lo que ya, desde su nacimiento, la doctrina intuyó que traería problemas en su aplicación.

El paso del tiempo, estando próximos a cumplir doce años de su vigencia, ha permitido que estos supuestos sean tratados judicialmente llegando incluso a expedirse la Corte provincial santafesina sobre algunos de sus aspectos.

Se procurará analizar algunas situaciones en concreto en relación a esta

figura a través de la jurisprudencia sentada por el supremo tribunal santafesino.

2. Las modalidades laborales

A modo introductorio se señala que en el régimen de la Ley N°22.248 teníamos dos figuras principales: el trabajador permanente y el trabajador no permanente. Esta última categoría era la que contemplaba el trabajo de temporada, el típico trabajador de cosecha, y que tenía la particularidad de comenzar y terminar cada día. No generaba un derecho en expectativa a trabajar una cantidad determinada de días, sino que se amoldaba estrictamente a las necesidades laborales de ese momento en particular.

Si bien esta figura no desaparece, se introduce una categoría intermedia, con características especialísimas como refrescaremos a continuación.

Encontramos ahora en un extremo al trabajador permanente de prestación continua, que se identifica con su antecesor y que abarca a aquellos trabajadores que prestan servicio durante todo el año, de manera constante – "todo el tiempo"- tal cual se desprende de su nombre.

En el otro extremo, encontramos a un "primo hermano" del no permanente del régimen de la Ley N°22.248 y que se denomina ahora "trabajador temporario". Le otorgamos una relación de parentesco y no de asimilación ya que, de conformidad al artículo 18 de la ley N°26.727, ese estatus se conserva en tanto y en cuanto el trabajador no caiga, no "mute" a la categoría de "Trabajador Permanente de prestación discontinua": categoría inexistente hasta esta ley, y que difiere de la del trabajador temporario, básica y principalmente por el hecho de "reincidir" en la tarea.

Como se observa a simple vista, la categorización es complicada y a medida que se avanza en las figuras y se profundizan sus especiales características, se complejiza un poco más.

A modo de resumen, las categorías de trabajadores rurales en el sistema vigente son:

- El trabajador permanente de prestación continua: de él se ocupan los artículos 16 y 22 de la ley N° 26.727;
- El trabajador permanente de prestación discontinua, desarrollado en los artículos 18 y 21;

- El trabajador temporario, al que ubicamos en los artículos 17 y 20 de la ley.
- El trabajo por equipo o cuadrilla familiar, sólo en el artículo 19.

Para conceptualizar al trabajador permanente de prestación discontinua, que es el que ocupará nuestro estudio, tenemos que partir desde su antecesor necesario, el llamado “trabajador temporario”, ex “no permanente”. Conforme lo dispone el artículo 17 de la ley, es aquel que se origina en “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 de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda” Encuadra dentro de esta figura además, conforme reza su segundo párrafo, a aquellos que se contrate para realizar “tareas ocasionales, accidentales o supletorias”. La principal distinción con su antecesor, surge – como adelantamos – como consecuencia de la creación de otra categoría, el trabajador permanente de prestación discontinua cuya conceptualización se encuentra en el artículo 18 de la Ley N°26.727.

La ley estipula que nos encontraremos ante esta figura cuando un trabajador temporario sea contratado:

- a) por un mismo empleador
- b) en más de una ocasión
- c) y de manera consecutiva,
- d) para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17.

Nótese que la ley lo circunscribe al primer párrafo del artículo 17, es decir sólo “transmuta”, el trabajador permanente contratado para “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 de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda”.

Con lo cual, podemos sostener que el único temporario que va a conservar su carácter de tal con el correr de las contrataciones será aquel que realice las tareas del segundo párrafo, “tareas ocasionales, accidentales o supletorias”.

Debe ponerse de resalto la ley le otorga derechos a este trabajador desde la primera contratación, con lo cual, puede decirse que un trabajador que nace

temporario muta, por el sólo hecho de volver a ser contratado por el mismo empleador y de manera consecutiva, en un trabajador permanente, aunque de prestación discontinua.

Durante la primera contratación, el empleado fue dado de alta como temporario, y si se lo vuelve a contratar, en una segunda temporada, pasa a ser permanente de prestación discontinua. Esto genera por un lado una obligación de volver a contratarlo para una tercera temporada y las sucesivas; y, por otro, declarar administrativamente y frente a los organismos fiscales, una antigüedad que sumará el tiempo de prestación efectiva realizada por el empleado en la primera temporada, es decir, el tiempo en que la relación fue temporaria.

Ejemplo claro de esta relación, es un empleado contratado para la cosecha de maíz, que es nuevamente contratado para la cosecha de maíz en el año agrícola siguiente. La norma refiere a que se vuelva a contratar “para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional”, no dice que debe volver a contratarse para la misma tarea de carácter cíclico o estacional. Debe tenerse en cuenta que esta pequeña diferencia, hace que puedan quedar incluidos más supuestos en la figura. En el mismo ejemplo dado, si un trabajador es contratado para la cosecha de maíz en marzo y luego para la cosecha de soja en mayo, ambas tareas son de tipo “cíclicas o estacionales”, con lo cual cabría interpretar que a partir de la cosecha de soja el sujeto mutó en permanente de prestación discontinua. ¿Cuándo debería volver a convocarlo? Pensemos que en el ejemplo anterior el productor hace maíz soja y trigo. ¿Debo llamarlo para la cosecha de trigo en noviembre? La verdad, no queda claro. Lo lógico sería que le asista derecho al trabajador a repetir las temporadas en las que trabajó, esto es, cosechas de maíz y soja. Considero ajeno al criterio de justicia imponerle al productor llamar al trabajador para todas las sucesivas cosechas de los cultivos que realice, ya que puede que no necesite un trabajador extra.

Desde ya, y como se intuye fácilmente, las dudas en relación a esta figura son abundantes, pero no nos ocuparemos de todas ellas por escapar al objeto de estudio de esta presentación.

3. El artículo 21 y la indemnización por Daños y Perjuicios

Reza el artículo 21 de la ley 26.727:

"El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo."

El artículo 21 de la 26.727 es el que estipula el régimen y dispone que, en caso de despido sin justa causa, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, darán derecho al trabajador a:

- Las indemnizaciones previstas por en el Título XII de la ley 20.744, más,
- Las derivadas de daños y perjuicios del derecho común.

Para fijar el monto de la indemnización de daños se tendrá en cuenta:

- Los daños que justifique haber sufrido quien los alegue o,
- A falta de demostración, los que fije el juez por la sola interrupción anticipada del contrato.

Debe ponerse de resalto que el legislador no fue realmente original en la redacción de este artículo ya que luce evidente que toma el molde del régimen general, cuando regula las indemnizaciones que le corresponden al trabajador de temporada y al trabajador contratado a plazo fijo. Nuestro artículo 21 copia y fusiona ambos textos en su parte pertinente.

Debe resaltarse que la inteligencia de la Ley 20.744, responde a otra realidad y abarca otras modalidades distintas a las de la actividad agropecuaria en las que los ciclos o temporadas dependen, por ejemplo, de la maduración del

cultivo y sin dudas, no es posible designar de una vez y para siempre ni cuando empiezan ni cuando terminan. Todo ello vendrá determinado por el ciclo biológico y los riesgos de la actividad, los que lamentablemente escapan al manejo del productor. Asimismo, no empiezan necesariamente ni el primer día calendario de un mes, ni terminan el último.

Veamos entonces qué ha dicho la jurisprudencia al respecto.

4. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Santa Fe

Luego de efectivizado un relevamiento de la Jurisprudencia local, se han detectado un puñado de casos tratados por el Superior Tribunal que traen luz sobre, al menos, un aspecto de esta controversial indemnización del derecho común plasmada en el artículo 21 de la LCTA antes examinada. Asimismo, quedan en pie otra serie de dudas en relación a la materia, que pondremos de manifiesto.

En autos "Alviso, Elizabet Carina c/ Dow Agrosiences Argentina S.A." del 31/05/2022, se ventiló la siguiente situación, en lo que resulta de relevancia para nuestro análisis:

1.- En primera instancia, el juez de Distrito Nro 3 en lo Laboral de Venado Tuerto hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la actora y así condenó solidariamente a DOW AGROSCIENCES ARGENTINA S.A, ADECCO SPECIALTIES S.A. y RURALPOWER S.A al pago de los siguientes rubros por el despido directo de la actora como trabajadora agraria pemanente discontinua:

- a) haberes por cuatro días de diciembre de 2014;
- b) integración del mes de despido;
- c) indemnización sustitutiva de preaviso, con más su incidencia de S.A.C.;
- indemnización por antigüedad con más su incidencia de S.A.C.;
- e) vacaciones proporcionales 2014; f) S.A.C. proporcional 2014, con más el incremento del 50% previsto en el artículo 2 de la ley 25323.

Asimismo dispuso la imputación como pago a cuenta de la suma abonada a la actora al momento de la extinción de la relación laboral, la cual ascendía a \$25.021,32.-.

Por otro lado, también hizo lugar a la entrega de certificaciones de servicios y remuneraciones, certificado de trabajo previsto en el artículo 80 de la Ley 20744 y Libreta de Trabajador Rural conforme artículo 1 ley 25191

modificado por el artículo 106 de la ley 26727 bajo apercibimientos de aplicación de astreintes.

Finalmente, determinó la aplicación de intereses y costas en forma solidaria a las demandadas vencidas (art.101 C.P.L.).

En cambio, rechazó la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 21 de la ley 26727 en razón de considerar no probado debidamente los daños y perjuicios ocasionados a la trabajadora por la ruptura anticipada del contrato laboral.

Si bien no tenemos acceso a los fallos de las instancias anteriores a la Corte por no encontrarse publicados, algunos de sus detalles son deducibles: Alviso fue despedido de manera directa a la finalización de un período laboral. No se da el supuesto de “no ser convocado para el próximo período“.

Queda claro, del plexo probatorio aportado, que al momento del distracto, la actora no había comenzado a realizar actividades propias del nuevo ciclo. Se hizo lugar al rubro integración del mes de despido, aún cuando queda claro que el distracto se produce finalizado el período de trabajo para el que fue contratado.

En relación a la indemnización del artículo 21, el rechazo operó por no considerar probado el daño invocado por la trabajadora.

Dicha resolución fue objeto de apelación parcial por parte de la actora, la que reclama el pago de la indemnización del art. 21 y por la co-demandada Dow Agrosciences en forma total, que pide el rechazo de todos los rubros.

La Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto, por decisión de fecha 9 de Septiembre de 2019 y en lo que resulta de relevancia al caso, hizo lugar parcialmente al recurso de la actora y declaró procedente la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 21 de la ley 26727 (fs. 264/272). Ello motivado en la consideración de que el despido de la trabajadora agraria permanente discontinua resultó anticipado y, en consecuencia, le generó daños y perjuicios por las expectativas laborales de la actora - "previsibilidad contractual"-, todo lo cual consideró ajustado a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 26727.

Los Magistrados entendieron que la norma prevé la indemnización del daño a las expectativas de la trabajadora que se desempeña en la modalidad de

trabajo agrario permanente discontinuo y que, por estar vinculada con el empleador a un contrato laboral, rechaza otras oportunidades laborales.

A lo anterior agregó que la ley estima que no se requiere la prueba del daño, por cuanto este se configura por la sola denuncia anticipada del contrato por el patrón, y así lo definió como el daño a la previsibilidad contractual.

En ese marco concluyó que en el caso, resultaba probada la existencia del daño al que alude la norma consistente en el perjuicio ante la razonable expectativa de la trabajadora de ser nuevamente llamada para la cosecha y no tener necesidad de buscar otro trabajo.

Pero la Cámara revoca la indemnización por integración del mes de despido señalando que: "...la trabajadora no había prestado tareas, por lo que no parece justo que se la condene a pagar por un servicio que no recibió, sobre todo si tenemos en consideración que la modalidad contractual que nos ocupa vincula estrechamente la percepción de salarios a la prestación efectiva de tareas".

2.- Contra la sentencia de la Cámara la empresa Dow Agrosiences Arg. S.A. interpuso recurso de inconstitucionalidad dirigiendo principalmente su crítica hacia la condena por daños y perjuicios por despido "ante tempus" de la trabajadora agraria permanente discontinua, argumentando que contrariaba la letra de la ley ya que la actora no se encontraba prestando servicios al momento del distracto.

Destacó que, el objetivo tenido en miras por el legislador al redactar la norma aludida, consistió en la reparación del trabajador desvinculado laboralmente en circunstancias de encontrarse en periodos de actividad y antes de la finalización del ciclo o campaña.

Criticó por desacertada la decisión del A quo que concedió la indemnización por un perjuicio específico del derecho común del cual no probó su configuración. En ese razonamiento, adujo que su planteo impugnatorio no resultaba una cuestión meramente opinable sino una marcada arbitrariedad que tornaba anulable el decisorio impugnado por desconocimiento de parte del Tribunal de nociones básicas del derecho y contraposición a los principios de ética que inspiran la legislación.

3.- La Cámara denegó la concesión del Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto, por lo que demandada debió ir en Queja, logrando por esa vía el

acceso a esta instancia excepcional.

4.- El fallo de CORTE:

La Corte descalifica la sentencia de Cámara como acto jurisdiccional válido, centrando su análisis en la condena al pago de la indemnización de daños y perjuicios por despido de la trabajadora agraria permamente discontinua prevista en el artículo 21 de la ley 26727 y basándose en el hecho de que la Cámara directamente omitió otorgar a la controversia un tratamiento adecuado de acuerdo a la normativa aplicable y conforme a las constancias de la causa.

Para la apertura del recurso reconoce que, no obstante los planteos esgrimidos por la presentante refieren al examen de cuestiones de hecho y derecho común que resultan en principio ajenos al recurso extraordinario provincial, corresponde hacer lugar a la excepción a dicha regla cuando, como se verifica en el "sub iudice" el A quo ha arribado a una solución que no reúne las condiciones mínimas necesarias para garantizar el derecho a la jurisdicción al satisfacer únicamente en apariencia dicha exigencia (artículo 1º inciso 3 de la Ley 7055).

La Corte tacha de carente de motivación y denuncia la falta de consideración de la totalidad de elementos de autos y el análisis de los requisitos de la normativa aplicable, por cuanto *el Tribunal al conceder la indemnización cuestionada no tuvo en miras el extremo que sí consideró para el tratamiento de otro agravio (rechazo del rubro integración del mes de despido) y que estaba referido a que la actora no estaba prestando servicios al momento del distracto, cuando tal extremo era requerido por la norma.* Sobre ello, como ya se señaló, la Cámara al referirse a los agravios, planteados por la codemandada Dow Agrosiences, en cuanto al rubro integración del mes de despido, hizo hincapié en que la trabajadora no se encontraba desarrollando labores en oportunidad del distracto.

En ese razonamiento, dice la Corte que, la falencia de la respuesta jurisdiccional en crisis se manifiesta al aplicar el Juzgador la consecuencia del artículo 21 de la ley 26727 a una situación fáctica, que reconoció al resolver otro agravio, que no se ajusta a la premisa legal contenida en dicha normativa que reza: "El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que

estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador,...a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común...".

Por ello, no podía soslayarse en el análisis el marco legal que da lugar a la indemnización pretendida, ya que la normativa de aplicación al caso establecía como requisito para que la trabajadora agraria permanente de prestación discontinua resulte acreedora a la reparación por daños y perjuicios por despido antes de tiempo, que la misma se encontrara prestando servicios. Y dicha situación no se configuró.

Y agrega que no sólo no se ha demostrado en el caso que el requerimiento de tal exigencia legal sea irracional o arbitraria sino que lo contrario implicaría una interpretación contraria al sentido de la misma. Al respecto, es un principio hermenéutico que la primera fuente de interpretación de la ley es su letra, de la que no cabe apartarse cuando ella es clara, sin que sea admisible una inteligencia que equivalga a prescindir de ésta, pues la exégesis de la norma debe practicarse sin violación de sus términos o su espíritu (Fallos: 315:1256) y cuando ella no exige esfuerzo en su hermenéutica debe ser aplicada directamente con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso expresamente contempladas en la norma (Fallos: 329:3470).

Resulta de aplicación al presente, entonces, la reiterada jurisprudencia de esta Corte según la cual las sentencias que se apoyan en aseveraciones dogmáticas o se apartan de las constancias de autos y de las normas en juego, resultan carentes de la fundamentación exigida para sustentarse como actos jurisdiccionales válidos y no pueden ser aceptadas como necesaria derivación razonada del derecho vigente aplicable a las circunstancias del caso al incumplir la exigencia de motivación suficiente contenida en el artículo 95 de la Constitución de la Provincia.

En consecuencia, el Máximo tribunal resolvió declarar procedente el recurso de inconstitucionalidad y, en consecuencia, anular la sentencia de Cámara.

Este es el primer fallo en el que la Corte expresa su postura, sentando un criterio para los fallos siguientes, dentro de los cuales se encuentran el dictado en autos "Escorihuela, Rocío Belen c Dow agrosociencias Argentina S.A.", de la misma fecha.

El caso es similar al anteriormente citado y se resuelve anulando la sentencia de

Cámara por las mismas razones, básicamente el hecho de que la trabajadora no se encontraba prestando servicios en el momento en que ocurre el despido.

Señala la Corte en particular que: *"El remedio interpuesto ha de prosperar, por cuanto la Cámara al condenar a la demandada a pagar la indemnización por daños y perjuicios por despido de la trabajadora agraria permamente discontinua prevista en el artículo 21 de la ley 26727, prescindió de dar un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo a la normativa aplicable y a los elementos de autos que surgen de las pruebas producidas; y si bien los agravios esgrimidos por la presentante refieren al examen de cuestiones de hecho y derecho común que resultan en principio ajenas al recurso extraordinario provincial, cierto es, que corresponde hacer lugar a la excepción a dicha regla cuando, como se verifica en el sub iudice, el A quo ha arribado a una solución que no reúne las condiciones mínimas necesarias para garantizar el derecho a la jurisdicción al satisfacer únicamente en apariencia dicha exigencia. - REFERENCIAS NORMATIVAS: Ley 26727, artículo 21; Ley 7055, artículo 1."*

Y también señala, en cuestiones que colaboran con nuestro análisis que: *"En cuanto al momento inicial de las actividades laborales en la planta, resulta ilustrativa la declaración de uno de los testigos coincidente con lo manifestado por la accionante en la absolucón de posiciones, señalando el propio Tribunal que el distracto acaeció luego de que la trabajadora finalizara el ciclo anterior de labores y antes de que la misma retomara las tareas en el nuevo período, y a tal fin, si bien precisó que el despido tuvo lugar en el mes de noviembre de 2014 y que las campañas comenzaban en enero y hasta el mes de junio, la Cámara resolvió condenar a la demandada a la reparación por daños y perjuicios; mas los Juzgadores no pudieron soslayar el análisis de dichos elementos en el marco legal aludido a los efectos de determinar si en el presente se cumplimentaban los extremos requeridos por la norma para sentenciar a la empleadora al pago de la indemnización. - REFERENCIAS NORMATIVAS: Ley 26727, artículo 21"*

Los criterios señalados se repiten en "Carabajal, Fernando c/ Dow Agrosiences Argentina S.A." del 18/10/2022, en el que la Corte repite los argumentos ya vertidos en un contexto probatorio y fáctico un poco diferente.

El actor había prestado tareas hasta el día 28/11/2014 y el despido se produce el 05/12/2014. Se hace lugar al pago de cinco día de salarios de

diciembre, integración del mes de despido de todo diciembre, más vacaciones y SAC sobre todo eso, lo cual implica una gravosidad gigantesca dado que, claramente, el distracto se produce en un tiempo en el que las partes no estaban en la porción “activa“ del vínculo contractual, es decir, ni el trabajador prestaba sus servicios, ni el empleador pagaba un sueldo por ello.

Por otro lado, en la aboslución de posiciones el propio actor declara que “se le comunicó el despido antes de iniciar la campaña“.

En este caso, la Corte también revoca la decisión de Cámara por todos los rubros a los que se había hecho lugar soslayando el hecho manifiesto de que el trabajador no se encontraba prestando servicios en ese momento, en los siguientes términos:

“Lucen suficientemente demostrados los achaques invocados por el recurrente de omisión de prueba decisiva -pericial contable y confesional- en el que habría incurrido la Alzada al confirmar la condena al pago de la indemnización por integración del mes de despido con más vacaciones y sueldo anual complementario proporcional a dicho período, es decir al mes integrado, por cuanto el Tribunal no expresó razones suficientes para justificar la procedencia de la indemnización por días integrativos del mes de despido cuando surgía de la prueba que el actor no estuvo prestado servicios y por tanto, no se habían devengado haberes durante los primeros días de dicho mes,...; mas el sentenciante omitió considerar las constancias de autos de las cuales surgían que el actor no se encontraba prestando servicios en el mes de diciembre, por cuanto este último no había retomado las tareas, habiendo reconocido el propio actor la constancia de finalización de las mismas ...“

Se introduce por otro lado una cuestión aún no tratada y es la relativa al período de prueba, en la que el tribunal Supremo acepta la existencia de un período de prueba de 60 días aplicable al trabajador permanente de prestación discontinua. Dice la Corte que: “... y en relación al otorgamiento de la integración del mes de despido, la Cámara fundamentó esto en el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo pero nada dijo de lo dispuesto por la norma en su última parte referida a la improcedencia de la indemnización cuando la extinción se produce en período de prueba; máxime cuando el Tribunal, para rechazar la pretensión de indemnizaciones previstas en la ley 20744 argumentó que el trabajador no contaba con el tiempo mínimo exigido por la normativa, -atento que había laborado

únicamente 54 días-

Finalmente en autos “Pereyra, Cintia María c Dow Agrosiences Argentina S.A” del 28/02/2023, la solución es similar, pero se agrega un condimento. La actora se encontraba en el período de “reposo” del contrato, y además señala que había sufrido un accidente laboral por el cual se le habría determinado una incapacidad.

La Corte revoca el decisorio de Cámara señalando que *“El A quo -para condenar a la demandada a pagar la indemnización por daños y perjuicios por derecho común por despido ante tempus de la trabajadora agraria permanente discontinua prevista en el artículo 21 de la ley 26727- se conformó en analizar lo que estimó como configuración de daño ante la manifestación de un accidente laboral y su incapacidad -de lo cual no obran mayores datos-, pero sin hacerse cargo del analizar si de los elementos recolectados en autos -pericial contable- surgían configurados los requisitos esenciales que requiere la norma antes mencionada para el otorgamiento de la indemnización; en concreto, si se había iniciado la campaña agrícola y si la actora se encontraba prestando servicios en la misma”*

5. Algunas conclusiones

A partir del fallo analizado algunas preguntas encuentran respuesta definitiva. ¿Cuándo se entiende que están pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada? La jurisprudencia entiende que debe tratarse de un trabajador que ya esté prestando tareas en el ciclo o temporada y que durante ese período sea despedido.

La doctrina laboralista (GRISOLIA, 2003) se había pronunciado en este mismo sentido al explicar las figuras asimilables del régimen general. Asimismo, puede observarse que, en un ya antiguo fallo del Tribunal Superior de Tucumán, se había dicho: *“La indemnización por daños y perjuicios contemplada en el art. 95 LCT no puede proceder, ya que, el art. 97 primer párrafo de la LCT, prevé como recaudo de procedencia de la indemnización del derecho común, un supuesto fáctico diferente del postulado en el sub lite, precisamente referido a que el despido se produjere pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios. Es decir que los artículos 97 y 95 LCT otorgan la*

reparación de derecho común, al trabajador por temporada cuyo despido se produjo durante el curso de la prestación de servicios, y no a aquél cuyo despido ocurrió antes de reiniciarse la prestación en un nuevo ciclo.

La especial configuración de la modalidad del trabajo por temporada, determina que una vez iniciada la temporada asiste al trabajador la expectativa de cumplimiento completo, es decir que las prestaciones continuarán hasta la fecha de su culminación. El art. 97 LCT regula las consecuencias resarcitorias de la frustración de aquella expectativa de completar el ciclo, y por lo tanto es dable requerir que el despido tenga lugar durante el transcurso de la prestación de servicios, no asistiéndole al trabajador el derecho al cobro del resarcimiento previsto para la ruptura ante tempus de los contratos a plazo fijo, cuando el empleador se ha negado a reanudar el vínculo.”(Luna c/ Arcor S.A.I.C., 2006)

Por lo cual cuando el distracto se produce sin causa y ya finalizada la temporada, durante el período de receso o antes de que el ciclo inicie efectivamente, sólo proceden las indemnizaciones del título XII de la 20.744. No proceden tampoco integración del mes de despido, ni ningún otro rubro que se desprenda de ese momento.

Es indiscutible que, son muchos los interrogantes que quedan pendientes de consideración pero, al menos en este aspecto de gran trascendencia, los pronunciamientos muy claros de la Corte han despejado las dudas.

Bibliografía

Facciano, Luis A. (Director). (2016). *Régimen del Trabajo Agrario*. 2º edición corregida y ampliada. Edit. Nova Tesis, Rosario.

Grisolía, J.A. (2003). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, pág.. 251.

Jurisprudencia

Alviso, Elizabet Carina c/ Dow Agrosiences Argentina -Demanda Laboral- Sentencia 444 /22 Recurso de Inconstitucionalidad / Tomo 318 254- 260 (Corte Suprema de Justicia de Santa Fe 2022).

Carabajal, Fernando c/ Dow Agrosiences Argentina -Demanda Laboral- Sentencia 754 /22 Recurso de Inconstitucionalidad / Tomo 321 267- 374 (Corte Suprema de Justicia de Santa Fe 2022).

Escorihuela, Rocío Belén c/ Dow Agrosiences Argentina -Demanda Laboral- Sentencia 427 /22 Recurso de Inconstitucionalidad / Tomo 318 268- 274 (Corte Suprema de Justicia de Santa Fe 2022).

Luna, Adolfo Antonio c/ Arcor S.A.I.C. s/ cobro de pesos, Corte Suprema de Justicia de Tucumán, 2006, Microjuris: MJ-JU-M-6794-AR | MJJ6794 | MJJ6794

Pereyra, Cintia María c/ Dow Agrosiences Argentina -Demanda Laboral- Sentencia 69 /23 Recurso de Inconstitucionalidad / Tomo 324 050-054 (Corte Suprema de Justicia de Santa Fe 2022).