

De la vivienda en el trabajo agrario

Por Javier Adrogué ()*

Índice

1. Introducción. 2. La vivienda en la LCT. 2.1 La regla general. Prestación complementaria no salarial. 2.2 Las excepciones. Prestaciones complementarias no remunerativas. 2.2.1 El comodato del inmueble de propiedad del empleador. 2.2.2 La locación cuando existe grave dificultad de acceso a la vivienda. 3. La vivienda en el RTA. 3.1 Contenido principal de las normas sobre la vivienda del trabajador rural. 3.2 Sobre la naturaleza no remunerativa de la vivienda del trabajador rural. 4. Conclusión.

1. Introducción

El Régimen de Trabajo Agrario (RTA, ley 26.727) introdujo profundos cambios en la actividad agraria a partir de su entrada en vigencia en el año 2012; entre estos cambios encontramos distintas disposiciones sobre la vivienda de los trabajadores rurales en su Título IV, artículos 24, 25, 26, 28 y 29. El objetivo en estas líneas consistirá en reflexionar sobre el alcance de estas normas para compatibilizarlas con las reglas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744); téngase presente que, ahora, las normas de la LCT se aplican en forma supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a lo previsto en el estatuto particular conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 2º RTA.

2. La vivienda en la LCT

2.1 La regla general. Prestación complementaria de naturaleza no salarial

La regla general es que la vivienda forma parte del salario a todos los efectos laborales y de la seguridad social; más concreto, la vivienda es una prestación complementaria en especie que integra la remuneración por aplicación de lo previsto en los artículos 103 y 105 LCT. En forma concordante, el artículo 6º de la ley 24.241, al regular los alcances de la base imponible de los aportes y contribuciones dispone que remuneración es todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria.

Esta regla general no puede ser relativizada por las formas bajo las cuales el empleador haya instrumentado la provisión del uso y goce del inmueble, dichas formas son hechos jurídicamente irrelevantes en punto al análisis que estamos realizando. Resulta indistinto, entonces, que el pago al locador del alquiler lo realice el trabajador con posterior reintegro de su empleador o que, por el contrario, el empleador asuma el pago en forma directa al locador.

La jurisprudencia ha resuelto en forma pacífica y desde antiguo que la provisión de vivienda constituye un salario en especie porque es una prestación complementaria, resulta posible determinar su valor en cada caso y representa una ventaja patrimonial para el trabajador porque se

lo releva de destinar una parte de sus ingresos para solventar tales gastos (*entre muchos otros, CNAT, Sala III, "Hidronor S.A.", TySS 1983-756, Sala VI, "Shell Cía. Arg. de Petróleo", TySS 1988-288, Sala IV, "Empresa Ferrocarriles Argentinos", sent. def. 55.605, Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, "Ferrer Giner c/ Colegio", TySS-1978-524, Cám. 3ª Paraná, "Arévalo", DT-1997-B-2301, CNAT, Sala 4ª, 31/05/1985, "Freire, Jorge A. c/ Entidad Binacional Yacypetá", JA- 1985-IV-201*).

2.2. Las excepciones. Prestaciones complementarias no remunerativas

Ahora bien, la regla general que hemos enunciado reconoce excepciones que nos permiten sostener que la vivienda otorgada en determinadas condiciones no tiene naturaleza remunerativa aún cuando, claro está, mantenga su condición de prestación complementaria. El inciso d) del artículo 105 LCT contempla dos excepciones, a saber: (i) cuando el inmueble destinado a la vivienda del trabajador es de propiedad del empleador, se encuentre ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de prestación de servicios y, por último, que se haya constituido un comodato de uso a favor del trabajador y (ii) en los casos de locación del inmueble destinado a la casa-habitación del trabajador y siempre y cuando exista "una grave dificultad de acceso a la vivienda" en el lugar donde se ubica el inmueble. Existe, además, una tercera excepción sobre la cual volveremos más adelante y que puede ser entendida como una derivación de la segunda excepción mencionada, ésta se verifica cuando estamos frente a traslados transitorios vinculados a la prestación de servicios y el trabajador mantiene su domicilio real (residencia o asiento principal) en un lugar distinto al inmueble que el empleador le otorga como vivienda.

2.2.1 El comodato del inmueble de propiedad del empleador

Detengámonos en la primera excepción que contempla el artículo 105 LCT. Esta descansa, a su vez, en dos extremos fundamentales: la propiedad del inmueble y la necesidad de un contrato de comodato como vínculo jurídico por el cual el trabajador accede al uso y goce del mismo. En realidad, el comodato implica que el inmueble sea de propiedad del empleador y que mediante este contrato civil se facilite al dependiente el uso y goce del mismo a título gratuito. Nada impide que el empleador suscriba con el trabajador un comodato a título oneroso pero, en este caso, no existiría ventaja patrimonial para el dependiente y, con ello, este otorgamiento del inmueble no será susceptible de ser considerada salario.

Es cierto que la norma analizada requiere -en relación a esta primer excepción- que la vivienda se encuentre ubicada "*...en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo...*" pero esta referencia geográfica no debe interpretarse en el sentido literal, esto es, que la vivienda deba estar lindante físicamente al lugar de trabajo. En realidad, esta referencia geográfica debe entenderse en el sentido que, como la vivienda se reconoce para facilitar la prestación de servicios, la misma debe estar ubicada en una distancia tal que permita el regreso al finalizar cada jornada de trabajo. En este sentido, es válido recordar los antecedentes jurisprudenciales que precedieron al expreso reconocimiento legal de esta primer excepción mediante su incorporación al artículo 105 LCT; en estos precedentes se reconoció el carácter no salarial de la provisión de vivienda a los trabajadores que prestaban servicios en la ejecución de proyectos mineros y hidroeléctricos alejados de centros urbanos y donde, en los hechos, las viviendas se entregaban en los barrios construidos en la zona de la obra (*ST Jujuy, "Minera Aguilar", DT-LII-A-637*).

No parece ocioso señalar que la cercanía entre el inmueble y lugar de trabajo implica el nexo concreto, relevante y necesario del cual se deriva la finalidad de esta prestación complementaria. Esta finalidad no es otra que facilitar el cumplimiento del débito laboral a cargo del trabajador. En

otras palabras, el empleador otorga el goce de un inmueble para facilitar que el empleado pueda cumplir con su trabajo. En sentido contrario, se estará frente a un salario en especie cuando el empleador facilite el uso y goce de un inmueble para que el trabajador disfrute, por ejemplo, de sus vacaciones.

2.2.2 La locación cuando existe grave dificultad de acceso a la vivienda

La segunda excepción recogida por el artículo 105 LCT también reconoce su origen en antecedentes jurisprudenciales previos a las sucesivas etapas que se iniciaron a partir del decreto 9/93 y que culminaron con la redacción definitiva que la ley 24.700 que brindó a esta norma de la LCT. Quizás el antecedente más importante sea el fallo “Alicopa” (CNAT, Sala VIII, DT-XLVI-A-353) donde se debatió si la provisión de vivienda en el obrador de Villa Alicurá debía ser considerada parte de la remuneración de los trabajadores dedicados a la construcción de esta represa. Finalmente se resolvió que no era salario y, para ello, se puso especial énfasis en el lugar de ubicación y en las circunstancias en que se otorgaba la vivienda porque, en definitiva, la presencia de estos elementos impedía hacer una apreciación o valoración económica del beneficio por carecer de mercado locativo en dicha zona geográfica.

Justo es reconocer que la expresión utilizada por la norma “grave dificultad de acceso a la vivienda” puede dar lugar a distintos análisis respecto de sus alcances. Sin perjuicio de ello, entendemos que este requisito debe entenderse en el sentido que la dificultad de acceso a la vivienda está referida a un hecho objetivo: que en el lugar geográfico no exista un mercado inmobiliario y que, por ello, los precios de las viviendas disponibles se encuentren distorsionados y sin relación con los salarios percibidos por el trabajador que recibe la prestación. Téngase presente que el concepto mismo de salario se vincula con la ventaja patrimonial concreta que recibe el trabajador (cfr. “Jacobson”, Plenario 284 CNAT) y que, dado el supuesto donde el trabajador tuviera que afrontar costos exorbitantes por su vivienda para poder cumplir con su débito laboral, no existiría ventaja patrimonial alguna sino, más bien, un perjuicio económico. Entonces, cuando el empleador asume el costo de proveer la vivienda en aquellas a zonas geográficas donde el costo de la misma es desproporcionado, se puede sostener que estamos en presencia de una prestación complementaria no remunerativa.

2.2.3 El traslado transitorio sin modificación del domicilio real del trabajador

Con posterioridad a la incorporación en el derecho positivo de las excepciones explicadas en los párrafos previos, la jurisprudencia siguió analizando casos en los cuales se discutía la naturaleza salarial de la vivienda como remuneración en especie. Distintos fallos de la Cámara Federal de la Seguridad Social dan cuenta de ello (Sala III, marzo 22-1996, “Cafés la Virginia”, DT-1996-B-2880, Sala I, septiembre 7-1998, “Siat S.A.” sent. 80.085 I, y Sala II, “Transax” Sent. 7244/92). Estos fallos tienen importancia porque reconocen que la expresión “grave dificultad...” no es precisa y le otorgan un alcance más amplio al reconocido en sus antecedentes judiciales previos. Concretamente, en estos nuevos fallos cobra fuerza la naturaleza transitoria de las tareas desempeñadas y la ubicación del domicilio habitual del trabajador. Veamos.

En los casos analizados se decidió sobre alquileres de viviendas para gerentes que se trasladaban de su lugar de origen en forma temporaria o la locación de un inmueble que la empresa destinaba al alojamiento transitorio de sus funcionarios jerárquicos, más precisamente, de sus gerentes generales cuando iban a la ciudad de Córdoba. En definitiva, en estos fallos, la naturaleza y limitación temporal de las funciones permitió ampliar el concepto de “grave dificultad” sin desnaturalizar los fines perseguidos por la norma.

Estos fallos son correctos, fundados en derecho y en la finalidad de la prestación analizada. El punto central radica en que la ubicación de la vivienda otorgada por el empleador al dependiente no coincida con la ubicación de su residencia habitual. En términos técnicos, utilizamos el concepto “domicilio real” con los alcances previstos en el artículo 73 del nuevo Código Civil que entrará en vigencia a partir de la ley 26.994, alcances que a los efectos de este análisis no difieren sustancialmente de los contemplados por el artículo 89 del Código Civil vigente a la fecha de esas líneas. En síntesis, el trabajador debe mantener su hogar en un lugar distinto de la casa-habitación otorgada por el dependiente y de este último hecho se desprende el carácter eminentemente transitorio de la prestación complementaria porque el trabajador está llamado a regresar a su domicilio real una vez cumplido su débito laboral; y en este caso, el débito laboral no está restringido, claro está, al mero cumplimiento de la jornada diaria o semanal.

Se encuentran presentes en esta hipótesis de excepción los mismos elementos que señalamos en los otros dos supuestos donde la vivienda no es salario. Por un lado, el otorgamiento del uso y goce del inmueble tiene por finalidad facilitar el cumplimiento del débito laboral y, por el otro, no existe ventaja patrimonial para el dependiente. En este caso, la inexistencia de la ventaja patrimonial estriba en el hecho que el empleador no está substituyendo un gasto propio del empleado como lo es el costo de su vivienda y ello se aprecia con facilidad porque no existe una mudanza del domicilio real de origen del empleado. Luego, el perjuicio del empleado estribaría en tener que afrontar el costo de dos viviendas, una permanente y la otra transitoria vinculada a la naturaleza propia de su débito laboral.

3. La vivienda en el RTA

Ahora bien. ¿Cómo se aplican las reglas de la LCT en relación al marco normativo del RTA? ¿Existe alguna contradicción entre el estatuto particular de aplicación supletoria y la ley de contrato de trabajo?

3.1 Contenido principal de las normas sobre la vivienda del trabajador rural

Las normas del RTA se orientan, en primer lugar, a la determinación de las condiciones de habitabilidad de la vivienda del trabajador rural, llenando, de esta forma, el vacío normativo existente. Los artículos 24, 26 y 28 RTA han incorporado al cuerpo legal los requisitos mínimos que deberá tener la vivienda que provea el empleador. El detalle de estos requisitos da cuenta del importante avance registrado a la hora de pensar en las condiciones de vida del trabajador rural. Adelantamos que estas normas no imponen al empleador la obligación legal de otorgar una vivienda a sus trabajadores pero, para en el caso que decidan otorgarla, establecen condiciones que garantizan un adecuado estándar de seguridad, confort y habitabilidad.

La competencia para regular los aspectos específicos sobre las características las viviendas está delegada en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Así, el artículo 25 RTA pone en cabeza de este organismo la facultad para determinar las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los trabajadores, observando los requisitos previstos en el artículo 24 RTA; delegación que, además, está en consonancia con lo dispuesto en el inciso g) del artículo 89 del mismo cuerpo legal. Ahora bien, la CNTA dictó distintas resoluciones mediante las cuales estableció las condiciones de habitación para los trabajadores rurales, resoluciones que, si bien son anteriores a la sanción del RTA ocurrida en el mes de diciembre del 2011, son de aplicación en la actualidad a tenor de lo previsto en el inciso d) del artículo 2 RTA.

En esta línea de ideas, la Resolución 11/11 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) es la norma principal a tener en cuenta. La misma aprueba las condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el RTA que realizan tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales en todo el territorio nacional. Además, se deberá tener en consideración la existencia de algunas resoluciones que adaptaron los requisitos previstos en esta resolución de carácter general a las características de algunas actividades en particular. Así, por ejemplo, la Res. CNTA 46/11 adecuó las reglas previstas en la Res. CNTA 11/11 al alojamiento para los trabajadores temporarios en la actividad semillera y la Res. CNTA 76/11 que, en este caso, adaptó las condiciones de vivienda a las características de la actividad de cultivo y cosecha de arándanos.

El contenido de estas resoluciones de la CNTA excede el alcance de este análisis, pero sintéticamente se refiere a las dimensiones, los servicios sanitarios y demás características técnicas de las viviendas. Además es para destacar que el contenido de estas resoluciones no entra conflicto alguno con las reglas de la LCT explicadas en la primer parte del presente análisis. A su vez, estas resoluciones se complementan con las disposiciones generales de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (ley 19.587) y con el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria (decreto 617/97) que, en relación a la vivienda del trabajador rural, contienen disposiciones vinculadas a la infraestructura.

Por último, es necesario señalar que este cuadro normativo se aplica en todo el territorio de la República Argentina, razón por la cual existe una superposición con las normas dictadas en algunas provincias como, por ejemplo, el Decreto 894/11 de la Provincia de Córdoba que aprobó el Reglamento con las Condiciones Necesarias para el Trabajo Rural Decente o las Resoluciones 75/11 y 608/11 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe que aprobó el Reglamento de Condiciones Mínimas para el Trabajo Decente para los trabajadores temporarios de campamentos rurales. Sin perjuicio de la discusión que puede abrirse sobre la constitucionalidad de estas normas, lo cierto es que en la práctica las normas nacionales han cubierto una necesidad concreta regulando las condiciones bajo las cuales se otorga vivienda a los trabajadores rurales y que, por ello, se ha desplazado a las normas provinciales que, en todo caso, fueron dictadas cuando no existía una norma de alcance nacional.

3.2 Sobre la naturaleza no remunerativa de la vivienda del trabajador rural

El punto de partida necesario para discurrir sobre la naturaleza salarial, o no, de la vivienda del trabajador rural viene dado por el artículo 29 RTA in fine. Este artículo, luego de establecer que los incumplimientos del empleador a las normas sobre vivienda serán considerados incumplimientos susceptibles de ser sancionados con los alcances de la Ley 25.212, dispone que *“...Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.”*

Más allá de prohibir la compensación en dinero de la vivienda, extremo que es de toda lógica y se compadece con la finalidad del RTA teniendo a mejorar las condiciones de vida del trabajador rural, una primera lectura de este párrafo pareciera llevarnos a una única conclusión: en ningún caso la provisión de vivienda constituirá una prestación remunerativa.

Para no arribar a conclusiones equivocadas esta norma debe ser puesta en el contexto del RTA y de la LCT.

El Título V del RTA destinado a regular distintos aspectos de la remuneración no contiene ninguna norma que la defina, ni a ella ni a los beneficios ni a las prestaciones complementarias, cualquiera sea la naturaleza que se predique sobre ellas. Ello tiene una razón de ser: ya no resultan necesarios los denodados esfuerzos teóricos que exigía la pobreza franciscana de viejo RNTA Ley 22.248 al regular la remuneración en especie (*ver, por ejemplo, Ackerman, Mario, "Tratado de Derecho del Trabajo", Ed. Rubinzal Culzzoni, Tomo V, pág. 175 y ss*), en la actualidad este vacío normativo está claramente cubierto por la expresa remisión del inciso b) del artículo 2 RTA, resultando de aplicación las normas de los artículos 103 y 105 LCT y, va de suyo, las interpretaciones jurisprudenciales que hemos reseñado.

Entonces, la disposición de la última parte del artículo 29 RTA debe interpretarse en forma armónica con el artículo 103 LCT y con las excepciones del inciso d) del artículo 105 LCT. En consecuencia, la provisión de la vivienda en el ámbito rural no será parte del salario a ningún efecto laboral ni previsional cuando su otorgamiento reúna los requisitos necesarios para ser considerada una prestación complementaria no remunerativa conforme a estas pautas. Caso contrario, el otorgamiento de la vivienda deberá ser considerada parte del salario. De esta forma, se protegerá, por un lado, la constitucionalidad del artículo 29 in fine RTA evitando interpretaciones que atenten contra su espíritu y, por el otro, se respetará el criterio amplio utilizado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación para discernir qué es y qué no es salario conforme a lo dispuesto en el Convenio 95 O.I.T. y su rango constitucional y supra legal (*fallo "Perez, Aníbal c/ Disco S.A.", 01.09.2009, entre otros*).

4. Conclusión

La provisión de la vivienda es un elemento de singular relevancia en el desarrollo de la actividad rural y la regulación de la Ley 26.727 es adecuada, un avance concreto a la hora de pensar en la regulación de las condiciones de trabajo. Se impone una interpretación armónica de esta nueva regulación del RTA con las normas de la LCT y sus criterios de interpretación, todo ello en la inteligencia de preservar la naturaleza no salarial de esta prestación complementaria como una excepción.

Lo dicho sin perjuicio de tener en cuenta que en la actividad rural la excepción constituya, en rigor, la regla. En este sentido, basta recorrer los establecimientos en provincias como, por ejemplo, Tucumán, Córdoba, Santa Fe o Buenos Aires para advertir que la vivienda se provee a través de campamentos a trabajadores permanentes de prestación discontinua, ergo, a trabajadores rurales que se trasladan transitoriamente durante la campaña para luego retornar a sus domicilios reales de origen. Esta provisión de viviendas es una prestación complementaria no salarial no obstante la mejora en las condiciones de vida de los trabajadores rurales.

(*)Abogado UBA. Máster en Derecho Empresario (Universidad Austral). Socio "Adrogué, Marqués, Zabala & Asociados". Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Asesor de empresas y cámaras empresarias. Expositor, autor de artículos y coautor de libros de la especialidad.

Citar: elDial DC1F6C

Publicado el: 16/07/2015

copyright © 1997 - 2015 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina