

SESIONES EXTRAORDINARIAS

2011

ORDEN DEL DÍA N° 11

COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL, DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Y DE PRESUPUESTO Y HACIENDA

Impreso el día 15 de diciembre de 2011

Término del artículo 113: 26 de diciembre de 2011

SUMARIO: Régimen de Trabajo Agrario.

1. (17-P.E.-2010.)
2. **Mouillerón, Solá, Pérez (A. I.), Atanasof, Rucci, Zavallo, Gribaudo, Merlo, Rivara, Satragno, Orsolini, Forte y Giubergia.** (5.153-D.-2010.)

I. **Dictamen de mayoría.**

II. **Dictamen de minoría.**

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

Las Comisiones de Legislación del Trabajo, de Previsión y Seguridad Social, de Agricultura y Ganadería y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 888 y proyecto de ley del 22 de junio de 2010 y el proyecto de ley del señor diputado Mouillerón y otros señores diputados, por los que se crea un nuevo Régimen de Trabajo Agrario; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1° – *Ley aplicable.* La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado

fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Art. 2° – *Fuentes de regulación.* El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) Por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- c) Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales;
- d) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;
- e) Por la voluntad de las partes; y
- f) Por los usos y costumbres.

Art. 3° – *Exclusiones.* Este régimen legal no se aplicará:

- a) Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;
- b) A los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;
- c) Al trabajador del servicio doméstico regulado por el decreto 326/56, o el que en un futuro lo reemplace, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;

- d) Al personal administrativo de los establecimientos;
- e) Al personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;
- f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registrará por la ley 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7°, inciso c), de esta ley; y
- g) A los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (t. o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22.248.

Art. 4° – *Condiciones pactadas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004) establecerán su ámbito de aplicación tanto personal como territorial y su modo de articulación, teniendo en consideración las características propias de los distintos sectores, ramas y áreas geográficas que comprende la actividad agraria.

Art. 5° – *Actividad agraria. Concepto.* A los fines de la presente ley se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Art. 6° – *Ámbito rural. Definición.* A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural, aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal.

Art. 7° – *Actividades incluidas.* Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aún cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:

- a) La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;
- b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y
- c) El empaque de frutos y productos agrarios propios.

Art. 8° – *Orden público. Alcance. Nulidad.* Todas las disposiciones que se establecen en la presente ley,

en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes, integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes.

En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo.

El presente régimen prevalece de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se opusiere a sus disposiciones.

Art. 9° – *Condiciones más favorables.* Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004) y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), que contengan normas más favorables para los trabajadores serán válidos y de aplicación.

La normativa referida en el párrafo anterior, que reúna los requisitos formales exigidos por la ley y que hubiera sido debidamente individualizada, no estará sujeta a prueba en juicio.

Art. 10. – *Aplicación analógica de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo y resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Su exclusión.* Las convenciones colectivas de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos según la actividad o tarea del trabajador.

TÍTULO II

Del contrato de trabajo agrario en general

Art. 11. – *Contrato de trabajo agrario. Definición.* 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 en 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, avícola, apícola, hortícola, u otras semejantes.

Art. 12. – *Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad.* Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios

de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas, en los términos del artículo 5° de la presente ley.

Art. 13. – *Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.* Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o accidental, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en los artículos 5° y 7° de la presente ley, serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Art. 14. – *Cooperativas de trabajo.* Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de inspección de trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas, 20.337, y sus modificatorias.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito de la presente ley como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Art. 15. – *Empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios. Prohibición.* Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley, y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

TÍTULO III

Modalidades contractuales del trabajo agrario

Art. 16. – *Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua.* El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 17. – *Contrato de trabajo temporario.* Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine 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.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Art. 18. – *Trabajador permanente discontinuo.* Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Éste tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.

El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

Art. 19. – *Trabajo por equipo o cuadrilla familiar.* El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.

Igual derecho asistirá al personal permanente sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores, encontrándose en tal supuesto sus familiares comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.

En ningún caso podrán formar parte de los equipos o las cuadrillas que se conformen personas menores de dieciséis (16) años.

Art. 20. – *Trabajador temporario. Indemnización sustitutiva de vacaciones.* El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10 %) del total de las remuneraciones devengadas.

Art. 21. – *Trabajador permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios.* 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 prudentialmente, 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.

Art. 22. – *Trabajador permanente. Indemnización mínima por antigüedad o despido.* El trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos (2) meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Art. 23. – *Modalidades especiales.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las condiciones generales de las modalidades contractuales previstas en la presente ley, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas por aquélla.

TÍTULO IV

De la vivienda, alimentación y traslado

Art. 24. – *Vivienda. Requisitos mínimos.* La vivienda que se provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural;
- b) Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de ocho (8) años;
- c) Cocina-comedor;
- d) Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten;
- e) Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo; y
- f) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Art. 25. – *Infraestructura.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los trabajadores, observando los requisitos previstos en el artículo anterior.

Art. 26. – *Empleador. Deberes específicos.* El empleador deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes.

Art. 27. – *Alimentación.* La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.

Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionárselos en las condiciones establecidas en el artículo 39 de la presente ley.

Art. 28. – *Agua potable.* El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación

a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

Art. 29. – *Penalidades.* El incumplimiento por el empleador de los deberes previstos en los artículos 24, 26, 27 y 28 de la presente, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

Art. 30. – *Traslados. Gastos.* Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

Art. 31. – *Obligación de proporcionar traslado. Sustrato.* Cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del trabajador mediare una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros y no existieren medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes.

Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas.

En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas.

La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

TÍTULO V

De la retribución del trabajador agrario

CAPÍTULO I

De la remuneración y su pago

Art. 32. – *Remuneraciones mínimas.* Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora.

De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación.

Art. 33. – *Formas de su determinación.* El salario será fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión

individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Art. 34. – *Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado.* La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general.

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriera a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Art. 35. – *Periodos de pago.* El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

- a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos periodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquélla.

Art. 36. – *Lugar de pago.* Los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no impo-

sición de límites en los montos de las extracciones. El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme al sistema previsto en el primer párrafo.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá mediante resolución fundada, establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

Art. 37. – *Prohibición.* Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

Art. 38. – *Bonificación por antigüedad.* Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- a) Uno por ciento (1 %) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga un antigüedad de hasta diez (10) años; y
- b) Del uno y medio por ciento (1,5 %) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicios.

El trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

CAPÍTULO II

Prohibición de retenciones por mercaderías

Art. 39. – *Retenciones, deducciones y compensaciones. Prohibición.* El empleador podrá expender a su personal mercaderías, no pudiendo en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas. Para el expendio autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntariamente solicitada por el trabajador;
- b) Que el precio de las mercaderías producidas en el establecimiento fuere igual o inferior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador; y
- c) Que el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación, a criterio de la autoridad de aplicación de la presente ley,

con los precios de mercado de la localidad más próxima.

TÍTULO VI

De la jornada de trabajo y el descanso semanal

CAPÍTULO I

De la jornada

Art. 40. – *Determinación. Límites.* La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

Art. 41. – *Jornada nocturna. Jornada mixta.* La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

Art. 42. – *Horas extraordinarias. Límite.* El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal

Art. 43. – *Prohibición de trabajar.* Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes.

Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse tam-

bién en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.

Art. 44. – *Mejores condiciones establecidas.* Lo dispuesto en la presente ley en materia de jornada laboral, no afectará las mejores condiciones horarias pactadas por las partes o establecidas en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) o de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que se mantuvieren vigentes.

TÍTULO VII

De la seguridad y los riesgos en el trabajo

Art. 45. – *Higiene y seguridad.* El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Art. 46. – *Elementos de seguridad. Suministro por el empleador.* Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.

Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Art. 47. – *Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador.* En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.

Art. 48. – *Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento.* Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) en consulta con los organismos competentes.

Art. 49. – *Condiciones.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en la ley 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias, o las que en el futuro la reemplacen, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el marco de sus atribuciones.

TÍTULO VIII

De las licencias

CAPÍTULO I

De las licencias en general

Art. 50. – *Aplicación de las licencias de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.* Resultan de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley las licencias previstas por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título y lo prescripto para los trabajadores temporarios con relación a las vacaciones.

CAPÍTULO II

Licencias especiales

Art. 51. – *Licencia por maternidad. Personal temporario.* El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Art. 52. – *Licencia parental.* Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

CAPÍTULO III

De los accidentes y de las enfermedades inculpables

Art. 53. – *Enfermedad y/o accidente. Aviso.* En los casos de accidente o enfermedad inculpable, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciere perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

TÍTULO IX

Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

CAPÍTULO I

Edad mínima de admisión al empleo o trabajo

Art. 54. – *Prohibición del trabajo infantil.* Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

CAPÍTULO II

Regulación del trabajo adolescente

Art. 55. – *Trabajo adolescente.* Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.

Art. 56. – *Certificado de aptitud física.* El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 57. – *Certificado de escolaridad.* El empleador, al contratar al trabajador adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29 de la ley 26.206.

Art. 58. – *Trabajo en empresa de familia.* Las personas mayores de catorce (14) años y menores dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupadas en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Art. 59. – *Jornada. Trabajo nocturno.* La jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a seis (6) horas diarias y a treinta y dos (32) horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las siete (7) horas diarias. La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración de la jornada de tareas hasta ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen, debiendo considerar en cada caso que la eventual extensión horaria no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte (20) horas y las cinco (5) horas del día siguiente.

Art. 60. – *Prohibición de abonar salarios inferiores.* Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador adolescente salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.

Art. 61. – *Licencias.* Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en el título VIII de la presente ley, en las condiciones allí establecidas.

Art. 62. – *Prohibición de trabajos peligrosos, penosos e insalubres.* Queda prohibido ocupar menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme lo determinado por la reglamentación y las normas específicas en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso.

Art. 63. – *Accidente o enfermedad profesional.* En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un trabajador adolescente, si se comprueba

que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1.072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad profesional obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

CAPÍTULO III

Prevención del trabajo infantil. Espacios de contención para niños y niñas

Art. 64. – *Espacios de cuidado y contención.* En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia.

Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contraturno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

TÍTULO X

De la promoción del empleo de los trabajadores temporarios

CAPÍTULO I

Del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria

Art. 65. – *Creación del Servicio de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria.* Créase el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquellas que por procesos temporales propios lo demanden.

Art. 66. – *Uso obligatorio del Servicio de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria.* El Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las

gerencias de Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen.

Art. 67. – *Celebración de convenios.* Autorízase a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a celebrar convenios con los municipios a fin de implementar el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria en las respectivas jurisdicciones.

Art. 68. – *Facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.* Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten pertinentes.

CAPÍTULO II

De las bolsas de trabajo a cargo. De las asociaciones sindicales

Art. 69. – *Bolsas de trabajo.* Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

Art. 70. – *Funcionamiento de las bolsas de trabajo.* El funcionamiento de las bolsas de trabajo referidas en el artículo anterior se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Art. 71. – *Designación de veedores.* Las entidades que agrupan a empleadores del sector rural, con representación en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), quedan facultadas a designar veedores ante las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la forma de designación y las funciones de los mencionados veedores.

TÍTULO XI

De la capacitación y formación profesional

CAPÍTULO I

Responsabilidad de los empleadores

Art. 72. – *Derecho a la capacitación.* Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas

que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.

Art. 73. – *Actividades específicas. Programas de capacitación.* A los fines de promover la capacitación y el desarrollo del personal se deberán desarrollar programas de tipo general destinados a cada actividad específica, los cuales serán implementados en instituciones y/o por modalidades de formación definidas al efecto, con el acuerdo de la asociación sindical con personería gremial de la actividad.

Art. 74. – *Formación. Acceso equitativo.* Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 75. – *Calificación profesional. Certificación.* En el certificado de trabajo previsto por el artículo 80 de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, que el empleador está obligado a entregar al momento de extinguirse la relación laboral deberá constar la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador actividades regulares de capacitación.

CAPÍTULO II

Responsabilidad del Estado

Art. 76. – *Formación profesional. Capacitación.* El Poder Ejecutivo nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado ministerio deberá impulsar la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico.

Art. 77. – *Convenios.* Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para concertar con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y organismos educacionales técnicos, estatales o privados, convenios que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo.

TÍTULO XII

Del régimen de seguridad social

Art. 78. – *Beneficio jubilatorio.* Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios, con aportes.

Art. 79. – *Cómputo de los años de servicios.* Cuando se hubieren desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

Art. 80. – *Contribución patronal.* La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común –Sistema Integrado Previsional Argentino–, incrementada en dos puntos porcentuales (2 %), a partir de la vigencia de la misma.

Art. 81. – *Reducción de aportes patronales.* El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50 %) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social.

Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social.

El Poder Ejecutivo nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

Art. 82. – *Aplicación ley 24.241.* Para los supuestos no contemplados en el presente título, supletoriamente rige la ley 24.241, sus complementarias y modificatorias.

Art. 83. – *Acreditación de servicios rurales.* Por vía reglamentaria se podrán reconocer los servicios rurales contemplados en la presente ley, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional.

TÍTULO XIII

De los órganos tripartitos del Régimen de Trabajo Agrario

CAPÍTULO I

De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Art. 84. – *Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Integración.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario

rio (CNTA) será el órgano normativo propio de este régimen legal, el cual estará integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; un (1) representante titular y un (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; un (1) representante titular y un (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

La presidencia de la comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Art. 85. – *Sede. Asistencia.* El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran.

Art. 86. – *Designaciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

Art. 87. – *Duración en las funciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Art. 88. – *Asistencia legal y técnico administrativa.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Art. 89. – *Atribuciones y deberes.* Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;
- c) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones genera-

les de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas;

- d) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones;
- e) Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado;
- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;
- g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;
- i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley;
- j) Asesorar a los organismos nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- l) Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas; y
- m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.
- n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Art. 90. – *Composición de conflictos.* Sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo

y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar conforme el principio de buena fe. Este principio importa para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;
- f) La obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación del conflicto, cualquier acción por medio de la cual se pretenda desconocer u obstruir los consensos alcanzados hasta ese momento; y
- g) La obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate que no hubieran sido planteados al iniciarse la instancia de negociación de conflicto.

Art. 91. – *Proceso sumarísimo.* Cuando alguna de las partes, presentare una conducta que no se ajuste a los deberes y obligaciones establecidos en el artículo precedente, se considerará que la misma ha vulnerado el principio de buena fe negocial, quedando la parte afectada por el incumplimiento habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales.

El tribunal competente dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20 %) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10 %) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia, el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100 %) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50 %).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria creado por la presente ley y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme las facultades conferidas en el inciso *n*) del artículo 89 del presente régimen.

CAPÍTULO II

De las comisiones asesoras regionales

Art. 92. – *Comisiones asesoras regionales. Determinación.* En las zonas que determine la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) se integrarán comisiones asesoras regionales. A tal fin podrá requerirse dictamen del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca u otro organismo público vinculado a la materia.

Art. 93. – *Lugar de funcionamiento.* Las comisiones asesoras regionales funcionarán en dependencias de las delegaciones regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determine como sedes. En éstas se dispondrán las oficinas de apoyo legal, técnico y administrativo de carácter permanente y se las dotará del personal necesario a fin de garantizar su correcto funcionamiento.

Art. 94. – *Integración.* Las comisiones asesoras regionales se integrarán de la siguiente manera:

- a) Por el Estado nacional: dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de los cuales uno ejercerá la presidencia;
- b) Por el sector empleador: cuatro (4) representantes de la o las entidades empresarias más representativas de la producción o actividad para la cual ésta se constituya;
- c) Por el sector trabajador: cuatro (4) representantes de la asociación sindical más representativa de la producción o actividad para la cual ésta se constituya.

Art. 95. – *Representantes ante las comisiones asesoras regionales.* Los representantes de los sectores trabajador y empleador serán designados por el presidente de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a propuesta de cada uno de los sectores.

Art. 96. – *Representantes empleadores y trabajadores. Duración de mandatos.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la duración de los mandatos de los representantes de los trabajadores y empleadores.

Art. 97. – *Acreditación de representatividad.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará la forma y mecanismos mediante los cuales se acredite la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

Art. 98. – *Atribuciones y deberes.* Serán atribuciones y deberes de las comisiones asesoras regionales:

- a) Elevar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), por cada producción, actividad o ciclo agrícola y en tiempo oportuno, un dictamen por cada una de los acuerdos alcanzados o propuestas formuladas relativas a los incisos *d), e), f), g) y h)* del artículo 89 de la presente ley;
- b) Remitir anualmente a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) el calendario de actividades cíclicas de cada producción o actividad;
- c) Informar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) sobre el estado de las negociaciones;
- d) Realizar los estudios que le fueran encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y aquéllos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueran ellos referentes a tareas ya regladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes;
- e) Asesorar a la autoridad de aplicación o a los organismos públicos que lo requirieran mediante informes, remitiendo copia de los mismos a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA); y
- f) Proporcionar la información y realizar las acciones conducentes conforme la forma y mecanismos que se establezcan para acreditar la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

TÍTULO XIV

De la autoridad de aplicación y otras disposiciones

CAPÍTULO I

De la autoridad de aplicación

Art. 99. – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación del presente régimen.

CAPÍTULO II

Disposiciones complementarias

Art. 100. – *Ley de Contrato de Trabajo. Su aplicación.* Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias en

cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley, conforme lo establecido en el artículo 2°.

Art. 101. – *Disposiciones complementarias. Vigencia.* Las estipulaciones contenidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente, mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnere lo establecido en los artículos 8° y 9° de esta ley.

Art. 102. – *Vigencia de las resoluciones.* Las disposiciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Comisión Nacional de Trabajo Rural, o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mantendrán su vigencia en todo en cuanto no fuere modificado por la presente ley.

Art. 103. – *Antigüedad. Reconocimiento.* La antigüedad que tuvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

Art. 104. – *Modificación régimen de contrato de trabajo. Alcances.* Sustitúyese el texto del inciso *c)* artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

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.

Art. 105. – *Modificación de la ley 24.013. Incorporación.* Sustitúyese el texto del artículo 140 de la ley 24.013, por el siguiente:

Artículo 140: Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la administración pública nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

Art. 106. – *Modificación de la ley 25.191.* Sustitúyense e incorporáanse los artículos de la ley 25.191 que a continuación se detallan:

- a) Sustitúyense los artículos 1°, 4° y 7° de la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 1°: Declárase obligatorio el uso de la libreta del trabajador agrario o del documento que haga sus veces en todo el territorio de la República Argentina para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, comprendidas en el ám-

bito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral.

En caso de duda sobre la inclusión o no en el ámbito del Régimen de Trabajo Agrario de una tarea o actividad, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverlo y determinarlo.

Artículo 4°: A los efectos de esta ley, será considerado trabajador agrario todo aquél que desempeñe labores propias de la actividad agraria, dirigidas a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, con las excepciones y conforme lo establecido por el Estatuto especial que consagra el Régimen de Trabajo Agrario.

Artículo 7°. Créase el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El Renatea absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre), a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario.

Deberán inscribirse obligatoriamente en el Renatea los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario, según lo determinado por el artículo 3° de la presente ley.

- b) Incorpórase el artículo 7° bis a la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 7° bis: El personal del Renatea se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, y la situación de quienes se desempeñaban para el Renatre hasta la entrada en vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario, será determinada por la reglamentación, garantizándose la continuidad laboral del personal no jerárquico en las condiciones que se establezca en la misma.

- c) Sustitúyese el artículo 8° de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 8°: El gobierno y la adminis-

tración del Renatea estarán a cargo de un director general y de un subdirector general que reemplazará a aquél en caso de ausencia o impedimento temporarios.

Ambos funcionarios serán designados por el Poder Ejecutivo nacional, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y sus cargos serán rentados.

- d) Incorpóranse los artículos 8° bis y 8° ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 8° bis: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social designará un síndico titular y un suplente que tendrán por función fiscalizar y vigilar todas las operaciones contables, financieras y patrimoniales del Renatea y tendrán los derechos y obligaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 8° ter: El Renatea propenderá a reflejar en su estructura la representación de los distintos sectores sociales, productivos y gubernamentales que integran y/o se relacionan con la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones en todo el territorio nacional. Para el cumplimiento de sus fines contará con una red de oficinas regionales dependientes técnica y funcionalmente del mismo, constituyendo sus cabeceras en el ámbito de las delegaciones regionales y/o gerencias de empleo y capacitación laboral u otras dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la cantidad de subsedes que considere necesarias a efectos de lograr el fiel cumplimiento de sus funciones, para lo cual podrá celebrar acuerdos con las autoridades de las jurisdicciones provinciales y/o municipales.

- e) Sustitúyese el artículo 9° de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 9°: El registro contará con un consejo asesor integrado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores de la actividad agraria, por representantes del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, así como por representantes de otros sectores sociales vinculados a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, conforme lo determine el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- f) Incorporáanse los artículos 9° bis y 9° ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 9° bis: Los miembros del consejo asesor serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a propuesta de las organizaciones o entidades representativas de los trabajadores, empleadores y sectores sociales y a propuesta de la máxima autoridad de las carteras de Estado que lo integran, en los supuestos de los representantes gubernamentales.

El número de miembros del consejo y el término de duración de sus funciones, serán establecidos en la reglamentación.”

Artículo 9° ter: El consejo asesor será presidido por el subdirector general del registro. En caso de ausencia del mismo será presidido por un presidente suplente designado a esos efectos por el director general.

El consejo sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y cada uno de ellos tendrá un (1) voto. Las decisiones se adoptarán por simple mayoría de votos. En caso de empate el presidente tendrá doble voto.

Dentro de los primeros treinta (30) días de funcionamiento, el consejo asesor deberá dictar su reglamento interno.

- g) Sustitúyense los artículos 10, 11 y 12 de la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 10: Para ocupar los cargos de director general y de subdirector general e integrar el consejo asesor regirán los requisitos establecidos por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional 25.164.

Artículo 11: El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea) tendrá por objeto:

- a) Expedir la libreta de trabajo agrario y/o documento que haga sus veces, sin cargo alguno para el trabajador, procediendo a la distribución y contralor del instrumento y asegurando su autenticidad;
- b) Centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de los trabajadores agrarios;
- c) Conformar las estadísticas de todas las categorías, modalidades y especializaciones del trabajo agrario en el ámbito de todo el país;
- d) Proveer la coordinación y cooperación de la Nación con las provincias y los municipios en la actividad laboral agraria;

- e) Brindar al trabajador agrario la prestación social prevista en el capítulo V de la presente ley;

- f) Dictar la reglamentación interna por la cual se integrará y regirán los distintos estamentos constitutivos del Renatea.

- g) Controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que les impone la presente ley. El Renatea podrá además desarrollar otras funciones de policía de trabajo que le sean delegadas por los organismos nacionales o provinciales competentes.”

Artículo 12: El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea) tiene las siguientes atribuciones:

- a) Atender todas las erogaciones que demande su funcionamiento con los recursos establecidos en la presente ley, así como administrar los recursos establecidos en la misma de acuerdo con el objeto previsto en el artículo 11 y su funcionamiento. Asimismo podrá fijar aranceles por la prestación de servicios administrativos ajenos al objeto de esta ley. El gasto administrativo no podrá exceder el diez por ciento (10 %) de los recursos.
- b) Abrir y usar a los fines de la gestión encomendada, una cuenta especial denominada “Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios” (Renatea), a la cual ingresan los fondos provenientes en virtud de la presente;
- c) Invertir sus disponibilidades de dinero en títulos emitidos por la Nación o en colocaciones a plazo fijo en instituciones financieras oficiales;
- d) Aprobar su estructura orgánica, administrativa y funcional, así como la dotación de su personal y el número y carácter de sus empleados zonales;
- e) Inscribir y llevar el registro de todas las personas comprendidas en la presente norma de acuerdo a lo establecido en el capítulo I, otorgando constancias fehacientes de las presentaciones que efectúen los obligados;
- f) Exigir a todo empleador la exhibición de sus libros y demás documentación requerida por la legislación laboral aplicable a la actividad al solo efecto de verificación del cumplimiento de lo establecido por la presente, de acuerdo con las normas reglamentarias previstas en el inciso g) del artículo 11.”

- g) Incorpóranse los artículos 13° bis y 13 ter a la Ley N° 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 13 bis: Los bienes muebles, inmuebles, créditos y fondos que sean de titularidad del Renatre, quedan transferidos de pleno derecho, en propiedad y sin cargo alguno al Renatea a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario. El patrimonio inicial del Renatea queda constituido por el patrimonio del Renatre transformado conforme lo dispuesto en esta norma.

La totalidad de los fondos y bienes de terceros que administre el Renatre se transferirán, a partir de la instancia indicada en el párrafo precedente, a una cuenta especial denominada Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea), que se abrirá en el Banco de la Nación argentina.

Artículo 13 ter: Créase un comité auditor integrado por funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), el que en un plazo de sesenta (60) días, contados a partir de la promulgación de la presente ley, deberá emitir un informe técnico contable del estado patrimonial y financiero del Renatre.

- h) Sustitúyese el artículo 16 de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 16: Institúyese el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, el que se regirá por las disposiciones establecidas en este capítulo.

Las siguientes prestaciones formarán parte de la protección por desempleo:

- a) La prestación económica por desempleo;
- b) Prestaciones médico-asistenciales de acuerdo a lo dispuesto por las leyes 23.660 y sus modificatorias y 23.661;
- c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES);
- d) Cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales, con los alcances de los incisos a) y b) del artículo 12 de la ley 24.013.

j).Incorpóranse los artículos 16 bis, 16 ter y 16 quáter a la Ley N° 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 16 bis: Créase con carácter obligatorio el Seguro por Servicios de Sepelio, para todos los trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Artículo 16 ter: Los empleadores deberán re-

tener un importe equivalente al uno y medio por ciento (1,5 %) del total de las remuneraciones que se devenguen a partir de la vigencia de la ley que aprueba el Régimen de Trabajo Agrario, depositando los importes resultantes en una cuenta especial que a tal efecto abrirá el Renatea.

Artículo 16 quáter: El Seguro por Servicios de Sepelio establecido por la presente ley absorberá de pleno derecho y hasta su concurrencia cualquier otro beneficio de igual o similar naturaleza que se encuentre vigente y aplicable a los trabajadores agrarios, provenientes de cualquier fuente normativa.

La reglamentación establecerá los alcances del presente beneficio social.

Art. 107. – Establécese que el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre) y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, serán denominados en adelante Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea) y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, respectivamente.

Art. 108. – *Aplicación de otras leyes.* Serán de aplicación supletoria al presente régimen las disposiciones establecidas en las leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 o las que en el futuro las reemplacen.

Art. 109. – El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de 60 días desde su promulgación.

Art. 110. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 14 de diciembre de 2011.

Juan C. Díaz Roig. – Luis E. Basterra. – Roberto J. Feletti. – Eric Calcagno y Maillmann. – Oscar E. N. Albrieu. – María L. Alonso. – Andrés A. Arregui. – Raúl E. Barrandeguy. – Nora E. Bedano. – Rosana A. Bertone. – Gloria Bidegain. – Guillermo R. Carmona. – Jorge A. Cejas. – José A. Ciampini. – Marcos Cleri. – Alfredo C. Dato. – Eduardo E. de Pedro. – Edgardo F. Depetri. – Omar C. Félix. – Anabel Fernández Sagasti. – Fabián M. Francioni. – Miriam G. Gallardo. – Andrea F. García. – María T. García. – Carlos E. Gdansky. – Claudia A. Giaccone. – Leonardo Grosso. – Mónica E. Gutiérrez. – Carlos S. Heller. – Griselda N. Herrera. – Carlos M. Kunkel. – Andrés Larroque. – Stella M. Leverberg. – María S. Mendoza. – Mario A. Metaza. – Beatriz G. Mirkin. – Carlos J. Moreno. – Carmen R. Nebreda. – Cristian R. Oliva. – Marcia S. Ortiz Correa. – Juan M. País. – Mirta A. Pastoriza. – Julia A. Perić. – Oscar F. Redczuc. – Roberto F. Ríos. – Rubén A. Rivarola. – Roberto R. Robledo. – Walter M. Santillán. – Rubén D. Sciutto. – Silvia R. Simoncini. – Julio

R. Solanas. – Gladis B. Soto. – Javier H. Tineo. – José R. Uñac. – Fernando Yarade. – Rubén D. Yazbek. – Cristina I. Ziebart. – Alex R. Ziegler.

En disidencia parcial:

Celia I. Arena.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Previsión y Seguridad Social, de Agricultura y Ganadería y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 888 y proyecto de ley del 22 de junio de 2010 y el proyecto de ley del señor diputado Mouillerón y otros señores diputados, por los que se crea un nuevo régimen de trabajo agrario. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Juan M. Pais.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las Comisiones de Legislación del Trabajo, de Previsión y Seguridad Social, de Agricultura y Ganadería y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 888 (17-P.E.-10, TP N° 83) y proyecto de ley del 22 de junio de 2010 y el proyecto de ley de la señora diputada Rucci y otros señores diputados, por los que se crea un nuevo Régimen de Trabajo Agrario; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados...

Artículo 1° – Apruébase el nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario anexo a la presente ley.

Art. 2° – Derógase del texto del artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t. o. 1976) el inciso *c)* referido a los trabajadores agrarios.

Art. 3° – Derógase la ley 22.248.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Podemos reconocer como antecedentes de la legislación laboral de trabajo agrario, un antes y un después de la sanción de la ley 20.744 (LCT-20/9/1974), así como una situación posterior o actual, del decreto ley 22.248 (10/7/1980).

En la primera etapa, la ley 12.789 (26/10/1942) sobre la contratación de braceros para labores agrícola-ganaderas y mineras, el estatuto de los “conchabadores”; el estatuto del peón, decreto 28.169 (18/10/1944) luego ratificado por la ley 12.921; el de los trabajadores de cosechas de la ley 13.020 (6/10/1947) y la creación de la Comisión Nacional de Trabajo Rural; y el tambero-mediero decreto ley 3.750/46 (12/2/1946), ratificado por la ley 12.921; por decreto 8.341/65, se estableció el sistema de colocación o empleo por medio de la llamada “bolsa de trabajo” para el personal comprendido en la ley 13.020, también las bolsas implementadas por decreto 1421/67.

Luego, con la sanción de la LCT, se mantienen la vigencia de los estatutos particulares, y se aplican las normas de la LCT cuando contempla situaciones no previstas en aquéllos o consagran beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo. En ambas circunstancias la vigencia de la LCT quedaba condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resultara compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se tratase y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Con la reforma del decreto ley 21.297 (29/4/1976), pese a las restricciones impuestas al texto originario de la LCT, no se excluyó a los trabajadores rurales, recién con el decreto ley 22.248/80, se reforma el artículo 2° de la LCT y se excluye expresamente a los trabajadores agrarios, estableciendo un régimen especial, con menos beneficios que los que poseían con la LCT.

Ahora bien, el decreto ley 22.248/80 entre otros derechos, no incorporó las presunciones interpretativas a favor de la existencia de la relación laboral; no resguardó al trabajador de los casos típicos de fraude laboral; mantuvo una división que estaba superada con la LCT, entre trabajadores permanentes y trabajadores no permanentes o transitorios de las viejas leyes o estatutos; disminuyó el período de vacaciones anuales; no fijó el límite de la jornada de trabajo; el pago de horas extras; no contempló las normas sobre jornada nocturna y trabajo insalubre, y disminuyó el período de descanso entre jornada y jornada (de 12 hs pasó a 10 hs); no incluyó la indemnización sustitutiva del preaviso en caso de despido incausado; no se fijó el límite del veinte por ciento (20%) para las deducciones de las remuneraciones del trabajador; y prohibió el derecho de huelga (artículo 84); no incluyó el estado de excedencia en el trabajo de mujeres, y los límites para el trabajo de menores. (Rodolfo Nápoli: “Estatuto profesional del trabajador agrario. Sus modificaciones”, libro de ponencias IV Jornadas Nacionales y I Internacionales sobre T.R. INDELA, La Plata, 25 y 26 de septiembre de 2003)

Exclusión de los trabajadores rurales de la Ley de Contrato de Trabajo

El gobierno de facto, al dictar el decreto ley 22.248 el 8 de julio de 1980 excluyó expresamente a los tra-

bajadores rurales de la ley 20.744 (LCT) reformando su artículo 2° al incluir el “inciso c): A los trabajadores agrarios” como otro sector a los que no le serán aplicables sus disposiciones. En el mensaje o nota de elevación que formularan los ministros del régimen (Llamil Reston, Alberto Rodríguez Varela, Jorge A. Fraga, Juan R. Llerena Amadeo, José A. Martínez de Hoz y Albano E. Harguindeguy) hacia el presidente de la Junta de Comandantes del llamado “proceso de reorganización nacional” general Jorge Rafael Videla, se advierte que: “Esta modificación se conforma con el criterio autónomo del trabajo agrario, que el proyecto adopta, caracterizándolo como unidad normativa independiente del régimen laboral común.” Más adelante se afirma: “Los objetivos del Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA) son varios. En primer lugar, se pretende establecer un instituto laboral propio que regule las relaciones de trabajo... De tal manera se regularán a través del nuevo régimen las relaciones individuales emergentes del trabajo agrario en un marco legislativo autónomo y suficiente.” “...El régimen proyectado es también consecuencia de la concepción según la cual el medio condiciona las instituciones, de allí que se ha concebido la ley que se proyecta como autónoma.”

Sostenemos, junto a diversos ius-laboralistas, magistrados y UATRE, que no puede excluirse a estos trabajadores de los principios básicos del Derecho del Trabajo con el argumento de la especialidad. Más aún, en tanto ese RNTA ha sido dictado por un gobierno de facto, violando la protección general constitucional de los trabajadores (artículo 14 bis Constitución Nacional), discriminando a los rurales de los mejores derechos que poseían el resto de las actividades laborales, como por el principio de igualdad fijado también en la norma fundamental; y la inalterabilidad de los principios, garantías y derechos reconocidos constitucionalmente (artículo 28 Constitución Nacional). Por otra parte ya en esa época (1980) se encontraban vigentes convenios y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que imponían el principio protectorio amplio, en todas las relaciones de trabajo. El orden público del trabajo se encuentra por encima de cualquier norma particular que regule una relación laboral.

Con relación a la pretendida autonomía, autosuficiencia y especialización del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, cabe apuntar: *a)* si los principios que lo informan hacen innecesario recurrir a los principios de otra rama, estaremos frente a una disciplina plenamente autónoma, y *b)* si sus principios son especificaciones de los de otra disciplina, a la que debe recurrir para solucionar los casos no previstos, no es autónoma, sino especializada. “El estatuto es el ordenamiento legal de una actividad profesional determinada, que debe su existencia a la naturaleza particular de las relaciones jurídicas emergentes que median entre las personas a las cuales el mismo se refiere, y entre éstas y el Estado. O sea, un conjunto de normas que reglan la concreta modalidad del obrar humano, en consideración a su

aspecto profesional. El estatuto nace a consecuencia de la incesante división del trabajo en el orden técnico y como resultado de la madurez de las organizaciones profesionales que lo han obtenido con el fin de autogobernarse en el orden político-jurídico de la profesión. Desde el punto de vista jurídico-social importa una nueva fuente de derecho como norma más amplia del derecho positivo.

Su aparición en buena medida se explica porque aún no existía la ley 14.250 (Ley de Convenciones Colectivas-20/10/1954), y su subsistencia por la mayor perdurabilidad que los trabajadores ven en él con respecto a las convenciones colectivas de trabajo, en punto a las conquistas logradas. Siempre resulta más difícil modificar o derogar una ley que una convención colectiva.” (Rodolfo Nápoli, *Tratado de Derecho del Trabajo*. Mario L. Deveal, T IV, página 149).

“En el campo del derecho individual del trabajo, la LCT y las leyes laborales generales, constituyen, un verdadero derecho común. Los llamados estatutos, que son leyes laborales especiales, dictadas para regular la relación de trabajo o algunos aspectos de ella en determinados sectores de la actividad laboral, constituyen derechos particulares.” (Hernán Bernasconi, *La Ley de Contrato de Trabajo y el Estatuto del Peón de Campo*. L.T. T XXVII-B, página 1.103).

Reforma de la ley 23.808.

Resulta interesante comenzar por los fundamentos expuestos en la sanción de esta reforma parcial. “Se incluye en la Ley de Contrato de Trabajo a los trabajadores ocupados en la cosecha y/o empaque de frutas. Al sancionarse la llamada ley 22.248, estos trabajadores quedaron comprendidos en sus disposiciones, con lo cual paso a ser un trabajador eventual del sector rural. Ello significó un retroceso en sus condiciones laborales, viéndose afectado su derecho a la estabilidad. En efecto, por el artículo 77 de ese cuerpo legal, se los incluye, no obstante la periodicidad anual de su prestación laboral, en la categoría de personal no permanente. Esta inclusión, de los trabajadores que nos ocupa en la norma de facto fue reconocida por diversos fallos de la justicia laboral de una de las provincias más productoras de frutas, la de Entre Ríos. En base a los antecedentes judiciales y a la norma gubernamental citada, varias empresas como la Citrícola Ayuí S.A.A.I.C. formalizaron en la última temporada contratos de trabajo eventual con su personal, aun con aquellos que por más de 20 años venían cumpliendo con sus trabajos de temporada con el mismo empleador. Si el ya citado criterio con fundamento legal en la ley del proceso militar se extendiera, el conflicto social abarcaría a la totalidad del país con el consiguiente perjuicio para el sector productivo que en la actualidad es exportador y, por lo tanto, origina el ingreso de divisas al país. “Resulta evidente que con esta reforma parcial, se restituyó a esta porción de trabajadores rurales al ámbito de normas y principios generales del contrato de trabajo, aplicándoseles los artículos 96, 97, 98 y

conc. de la LCT, del Contrato de Trabajo de Temporada.” Régimen Nacional del Trabajo –Modificación–. Fecha de sanción: 22/08/1990. Fecha de promulgación: 12/09/1990. Boletín Oficial del 17/09/1990.

”Artículo 1° – Incorporáse como inciso *f*), del artículo 6° de la ley de facto 22.248, el siguiente texto: *f*) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744.

”Art. 2° – Sustitúyese el artículo 77 de la ley de facto 22.248 por el siguiente: Artículo 77 El presente título se aplicará al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales accidentales o supletorias.

”Art. 3° – La presente ley no producirá efecto alguno con relación al ámbito de representación personal de las asociaciones sindicales que hasta la fecha agrupan al personal mencionado en el artículo 1°.

”Art. 4° – Comuníquese, etcétera.” El artículo 3° tomaba posición sobre el encuadramiento sindical de estos trabajadores, en el sentido de que no implicaba un cambio, tanto por la naturaleza de la actividad, que permanecía como “rural”, como por las organizaciones que se arrogaban la representatividad de los mismos. De ello, se derivaban consecuencias importantes en tanto convivían sindicatos locales con nacionales; y sistemas de negociación colectiva regidos por la ley 14.250, o el RNTA con la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Cabe mencionar que el autor de la reforma fue el Senador nacional Oraldo Norvel Britos, y mucho se debe esta última solución a su origen sindical e identificación con el peronismo.

La LCT con sus principios generales integra el derecho del trabajo junto con los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, resoluciones ministeriales y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y demás normas del derecho del trabajo. El contrato de trabajo agrario o rural por su naturaleza jurídica o esencia es una especie del contrato de trabajo en general. Por lo tanto le son aplicables los mismos principios de ese contrato normado por la LCT de la cual no pueden encontrarse excluidos expresamente los trabajadores rurales. Con la derogación del inciso *c*) del artículo 2° de la LCT se suprime la exclusión expresa de los trabajadores rurales, con lo cual no quedan dudas interpretativas acerca de la aplicabilidad de los principios y derechos generales que la LCT fija para todos los trabajadores cualquiera sea su actividad. Asimismo, se reemplaza el actual Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNTA) anexo a la llamada ley 22.248, conforme con el anteproyecto ya aprobado por la UATRE, manteniéndose como un estatuto particular, por las características del sector involucrado. De tal

modo se conjugan los principios generales, con las particularidades del trabajo agropecuario y el sistema de negociación colectiva desarrollado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Dicha simultaneidad normativa estuvo vigente a través del Estatuto del Peón decreto ley 28.169/44 ratificado por la ley 12.921; el de los trabajadores de cosecha y la Comisión Nacional de Trabajo Rural Ley 13.020 junto con la LCT desde su sanción en septiembre de 1974, hasta que fueron excluidos expresamente por el artículo 3° de la llamada ley 22.248 el 10/07/1980.

Actualmente se mantienen en vigencia y conviven con la LCT varios estatutos particulares como: Viajantes de Comercio ley 14.546; Jugador Profesional de Fútbol decreto ley 20.160/73; Periodistas Profesionales ley 12.908; Conductores Particulares ley 12.867; Encargados de Casas de Renta Ley 12.981; Trabajo Portuario decreto ley 6.676/63; el Estatuto de los Obreros de la Construcción Ley 22.250; Trabajo a Domicilio Ley 12.713; Personal Bancario ley 12.637; Docentes Privados Ley 13.047; Personal Administrativo de Empresas Periodísticas ley 15.535; Contratista de Viñas y Frutales ley 23.163 (B. O. 1/09/1984). Con ello se demuestra la factibilidad de la propuesta.

Con el presente proyecto sostenemos la necesidad de que los trabajadores rurales recuperen derechos que poseían antes de la sanción por parte de un gobierno de facto, del RNTA anexo a la ley 22.248. El derecho del trabajo rural, con sus particularidades integra el marco genérico del derecho del trabajo. Pese a su especificidad, no se puede discriminar a este sector de trabajadores del conjunto de principios y garantías que son vigentes para el resto de los trabajadores argentinos, y que se sustentan en el principio protectorio constitucional, (artículo 14 bis Constitución Nacional) así como de los tratados internacionales de aplicación supralegales conforme el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional. Que por otra parte, estos principios generales forman parte del orden público laboral presentes en toda relación laboral. De no ser así, en base al criterio de la especialidad cerrada nos encontraríamos, además de soluciones arbitrarias y discriminatorias, con normas inconstitucionales.

Se incluyen todas las presunciones interpretativas a favor de la existencia del contrato de trabajo agrario, así como la estabilidad de la relación laboral, el *in dubio pro operario*, o de la norma más favorable para el trabajador, así como el principio de la buena fe contractual como obligación de ambas partes en el inicio, durante la vigencia y al momento de la extinción del contrato de trabajo agrario. Asimismo se contempla la irrenunciabilidad de derechos, la nulidad de pactos menos beneficiosos, la sustitución de cláusulas nulas, así como la nulidad por fraude o simulación en contra de la ley laboral.

El control y prohibición de actuación en el sector agrario de cooperativas de trabajo que desnaturalicen esa figura jurídica con el propósito de sustraerse total

o parcialmente a la aplicación del ordenamiento laboral. El deber del empleador de garantizar la salud, seguridad y ambiente, contemplado en las normas de higiene y seguridad en el trabajo, con la obligación de adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores; el deber de ocupación efectiva del trabajador conforme a su calificación o categoría profesional, salvo motivos fundados que impidan su cumplimiento; el deber de diligencia del empleador para cumplir con las obligaciones de la ley, las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores-Renatre (ley 25.191).

Respecto a los límites del empleador al ejercicio del *ius-variandi* se incorpora, conforme lo normado por la ley 26.088, el derecho de opción de considerarse despedido o de reclamar el mantenimiento de las condiciones originales de trabajo. Se elimina la división hoy existente, entre trabajadores permanentes y no permanentes o transitorios. Esta división que apunta a la estabilidad de la relación laboral trae como consecuencia una discriminación arbitraria de derechos entre los trabajadores de distintas actividades agrarias. Efectivamente, en el régimen actual (artículo 77 del RNTA, anexo a la ley 22.248) se engloba entre los trabajadores “no permanentes” a los trabajadores de temporada, propios de las explotaciones de carácter cíclico o estacional, a los trabajadores eventuales y los transitorios, ocasionales, accidentales o supletorios. El nuevo Régimen promueve la estabilidad del contrato, afirmando el criterio general de la indeterminación del tiempo de duración y como excepción el contrato por tiempo determinado o a plazo fijo.

De esta manera se regula el contrato de prestación continua o discontinua para un mismo empleador, incluyendo también el contrato de trabajo de temporada. Se mantiene el criterio del período de prueba de tres meses y su estabilidad impropia a partir de esa antigüedad.

Se tiende a favorecer las relaciones duraderas del trabajo que permitan el asentamiento de la familia rural y una relación más armónica y justa entre el trabajador y el productor agropecuario. Aquí, luego de décadas de flexibilización de las relaciones laborales ha quedado demostrado que con la precariedad contractual, no se logra la competitividad, ni la eficiencia productiva, y menos aún el desarrollo de empleo agropecuario, sino todo lo contrario. El arraigo del hombre que trabaja la tierra, sus derivados y servicios, así como en la cría y mejoramiento de los animales, pone todo su empeño en cuanto se le brinda una relación duradera, así también que por la naturaleza de las tareas, la experiencia acumulada forma parte indisoluble de su capacitación.

Se incluye el concepto de relación laboral agraria, pues siempre que exista prestación de servicios a favor de otro que tiene el poder de conducción y aprovecha de ese trabajo, y además la naturaleza del mismo es agraria, nos encontraremos con una relación de tra-

bajo agraria. Se crea la presunción por el hecho de la prestación, recordando el principio general de que puede existir prestación de trabajo y por ende relación, aún sin contrato expreso, como es muy común en el ámbito agrario.

Se mantiene la descripción de diversas actividades comprendidas en el ámbito de aplicación de la ley de carácter enunciativo, con el agregado de que cuando existan dudas para la aplicación de este régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizan, se estará a la naturaleza de éstas. O sea un criterio de actividad esencial objetivo, sobre la actividad concreta en sí, sustentado en el principio de realidad, en lugar del geográfico (urbano o rural), que ya se contempla en el régimen vigente (artículo 2° del RNTA, anexo a la ley 22.248 referido al contrato de trabajo). Resulta más adecuado relacionarlo con el ámbito de aplicación, particularmente para aquellos casos de duda en tareas no contempladas expresamente, nuevas o en zonas límite entre lo urbano y lo rural, e eliminan las exclusiones expresas del régimen legal.

Se incluye la figura del socio-empleado como una forma de prevenir el fraude laboral vía asociativa, como las llamadas medierías.

Con relación a la jornada de trabajo, se incluye el límite general de las ocho horas (8 hs) diarias y cuarenta y cuatro horas (44 hs) semanales, así como el pago de las horas suplementarias. Estos límites tienen sus antecedentes en resoluciones vigentes, que determinaron condiciones de trabajo y salarios de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), y las actuales de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) entre otras, resolución 4/02 (Mendoza-S. Juan), 5/02 (Santiago del Estero), 6/02 (Santa Cruz-Chubut y Tierra del Fuego), 9/02 (San Luis), 14/02 (Catamarca-La Rioja), 16/2 (Buenos Aires-La Pampa), 17/02 (Córdoba) y 21/04 (Santa Fe). Por último, mediante la resolución 71 de diciembre de 2008 de la CNTA, se estableció el límite de la jornada de trabajo para todo el país. Sin descuidar las especiales características del trabajo agrario se ha determinado así una jornada legal y sus pausas como modo de prevenir y terminar con la vieja práctica del trabajo de sol a sol. En igual sentido, se extiende la pausa de descanso entre jornada y jornada extendiéndola de 10 hs a 12 hs.

Hoy en día existen diversas actividades y establecimientos que realizan gran parte de sus tareas en jornada nocturna, así como trabajos de carácter insalubre, por lo cuál surge la necesidad de su regulación legal, que este proyecto resuelve en base a las normas generales.

Con relación a las remuneraciones, se las define, pero se mantiene en general el régimen actual, limitándose expresamente las deducciones al veinte por ciento (20 %) de las remuneraciones, en lugar de dejar esa decisión como atribución de la CNTA del régimen vigente. Se incluye la posibilidad de pactar una participación en las utilidades, habilitación o formas similares siempre que se respeten las remuneraciones mínimas,

es decir por sobre esas remuneraciones será posible convenir esas participaciones conforme al principio constitucional del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y relacionado con el tema, el derecho a la información que tiene el trabajador o su representación gremial.

En materia de garantías a la actividad sindical, se incluyó la aplicabilidad del fuero sindical y demás protecciones de la Ley de Asociaciones Profesionales que poseen todos los trabajadores. Se elimina la prohibición del derecho constitucional de huelga (artículo 84 del RNTA, anexo a la ley 22.248) que ha quedado como una rémora del período de la dictadura oligárquico-militar. Se imponen determinados límites a los sistemas de controles personales en los lugares de trabajo.

Sobre la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo agrario por accidentes y enfermedades inculpables que impidan la prestación de los servicios, se extiende el plazo máximo de licencia de seis a doce meses para los trabajadores que superen los cinco años de antigüedad, o los que tuvieren cargas de familia, como está fijado en el régimen general. Se incluyen límites a las suspensiones por razones económicas que no contempla el régimen actual y sobre el servicio militar se mantiene en caso de convocatorias especiales dado que se derogó su obligatoriedad. Se incluyen las reservas del empleo por desempeño en cargos electivos o representativos y en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical.

Sobre el poder disciplinario del empleador, en general se mantienen las pautas vigentes, incluyendo las modalidades de su ejercicio, donde siempre deberá cuidarse de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en el establecimiento con un criterio funcional y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Sobre la documentación laboral y las obligaciones registrales que se imponen al empleador que antes se encontraban en el título III de Disposiciones Generales, ahora se agrupan en el título VI incluyéndose la incorporación de la libreta del trabajador rural e inscripción en el Renatre de la ley 25.191.

El título IX del proyecto, se refiere al período de prueba, a partir del cuál se fija la estabilidad en la relación de trabajo agrario. El artículo 103 establece que: "El contrato de trabajo agrario por tiempo indeterminado sea de prestación continua o discontinua, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses.

"El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que con-

tratarse sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente."

Se incluye el preaviso y la indemnización sustitutiva del mismo (artículo 118) dado que su naturaleza jurídica es distinta de la que tienen las indemnizaciones por antigüedad, y en el caso de extinción del contrato de trabajo debe otorgarse al trabajador un tiempo para que busque nuevo empleo. Se incluyen distintas modalidades del contrato de trabajo agrario conforme a la nueva clasificación (título XI). Así, se define el contrato de prestación discontinua (artículo 125) como aquel que está celebrado por necesidades de explotación o por procesos especiales propios de la actividad agropecuaria, en las que se realizan en ferias y remates de hacienda, así como las tareas transitorias u ocasionales de manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas, maní, fertilizantes y agroquímicos. La jornada de trabajo de prestación discontinua o transitoria queda limitada a las pautas generales (límite de las 8 hs diarias). Y al concluir la relación laboral percibirá una indemnización sustitutiva de vacaciones equivalente al nueve por ciento (9 %) del total de las remuneraciones devengadas, cuando contara con una antigüedad en la actividad no mayor a cinco años y del trece por ciento (13 %) de cinco años en adelante. El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario, importe que será discriminado en el recibo de haberes. El contrato de trabajo rural de temporada (artículo 129) indica: "Habrá contrato de trabajo agrario de temporada, de cosecha, por ciclo agrícola, tareas o cultivo, actividades pecuarias, frutihortícolas, cuando la relación entre las partes originadas por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumplan en determinadas épocas del año solamente y estén sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de las actividades de la explotación rural".

Las modalidades especiales de las tareas serán fijadas por la CNTA conforme a lo establecido en esta ley. El empleador estará obligado al inicio de cada ciclo o temporada a convocar al trabajador, con una antelación de treinta días y por un plazo máximo de diez días hábiles. Se incluyen las bolsas de trabajo (capítulo III, artículo 134), que tienen sus antecedentes en los usos y costumbres del trabajador rural. A su vez el decreto 834/65 donde se estableció el sistema de colocación o empleo por medio de la llamada "Bolsa de Trabajo" para el personal comprendido en la ley 13.020, luego el decreto 1.421/67; así también, en disposiciones del Ministerio de Trabajo de la Nación y resoluciones de la CNTR, actualmente en la CNTA (resolución 8/02) y del Ministerio de Trabajo de la Nación resolución 336/02. A su vez en el estatuto de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), estuvo siempre contemplada la existencia de las bolsas de trabajo.

Asimismo, mediante la resolución 70 de fecha 19/7/2002 del Secretariado Nacional, se reglamentó el funcionamiento de las bolsas de trabajo. Por esta razón se incluyó en el presente proyecto la previsión siguiente: “Las bolsas de trabajo estarán constituidas por el sindicato con personería gremial que represente a los trabajadores rurales que realizan tareas discontinuas, transitorias u ocasionales, como de estiba, manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas y fertilizantes, o similares, con el fin de proveer a los empleadores del personal necesario para la realización de dichas tareas...” Se mantiene el trabajo familiar (artículo 81 del RNTA, anexo a la ley 22.248), pero se limita el supuesto al caso de que el trabajador sea dueño de los elementos, maquinarias y equipos.

Se mejoran las condiciones especiales de trabajo (título XIII), así como los servicios de infraestructura de vivienda, traslados del trabajador, salud, seguridad y ambiente (capítulos I y II).

Con relación al trabajo de las personas menores, se eleva la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis (16) años de edad, con el fin de que cumplan con la instrucción escolar obligatoria. Asimismo, se fija el límite máximo de la jornada para los menores de 16 a 18 años de edad a seis (6) horas diarias y treinta y cuatro (34) semanales.

Se fija en capítulo aparte, el trabajo de mujeres (título XV) agregando mayores reparos en protección de la maternidad. Así, “... las mujeres embarazadas o en lactancia no podrán realizar tarea alguna que las exponga a una intoxicación o contaminación proveniente de productos que se utilizan en ciertas explotaciones agropecuarias, ni tampoco levantar cargas pesadas” (artículo 167); se incluye el servicio de guarderías (artículo 171) “...En los establecimientos donde presten servicios como mínimo cincuenta (50) trabajadoras el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías adecuadas, para los niños menores de cuatro (4) años inclusive. Para el caso de empleadores que ocupen un número inferior de mujeres o bien no puedan crear salas maternas, abonarán a la trabajadora una asignación no remunerativa, en su reemplazo equivalente, al quince (15 %) de sus haberes”.

Respecto de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, se mantiene el actual esquema y sus atribuciones, ampliando su actuación en materia de prevención de riesgos laborales y salud, seguridad y ambiente en el trabajo (título XII). El proyecto que se presenta a consideración del Honorable Congreso de la Nación, ha sido elaborado por la UATRE y consensuado en los aspectos fundamentales con las cuatro entidades más representativas de la producción agraria nacional: Sociedad Rural Argentina (SRA), Federación Agraria Argentina (FAA), Confederación Intercooperativa Agropecuaria Cooperativa Limitada (Coninagro), y Confederaciones Rurales Argentinas (CRA).

Es por ello que solicitamos a los señores legisladores tengan a bien aprobar el presente proyecto de ley.

ANEXO

TÍTULO I

Generalidades del Contrato de Trabajo Agrario

Artículo 1° – *Ley aplicable*. La presente ley regirá las condiciones del trabajo rural y agrario en todo el país, y los derechos y obligaciones de las partes, aún cuando el contrato de trabajo agrario se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Art. 2° – *Contrato de Trabajo Agrario*. Habrá Contrato de Trabajo Agrario, cualquiera sea su forma, denominación o modalidad de su prestación, cuando una persona física se obligue a realizar tareas o prestar servicios referidos principal o accesoriamente a la actividad agraria o afín, en el ámbito rural o urbano, a favor de otra persona física o jurídica que, persiguiere o no fines de lucro, y bajo su dependencia o cuenta, mediante el pago de una remuneración.

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración;
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias aquí previstas, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 3° – *Relación de Trabajo Agrario*. Existirá Relación de Trabajo Agrario, siempre que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios de naturaleza rural o agraria, a favor de otro, bajo la dependencia o cuenta de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 4° – *Fuentes de regulación*. El contrato de trabajo agrario y la relación de trabajo agrario se regirán:

- a) Por esta ley;
- b) Por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias;
- c) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y las Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario;
- d) Por las Convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- e) Por la voluntad de las partes;
- f) Por los usos y costumbres.

Art. 5° – *Ámbito de aplicación*. Quedan comprendidos todos los trabajadores afectados a actividades, labores o tareas agrícolas, manipulación y almacenamiento

de granos, ganaderas, forestales, avícolas, apícolas, frutihortícolas, viveros, incluyendo las siguientes:

- a) Las desarrolladas en la preparación de la tierra, cultivo, mantenimiento, corte, trilla, recolección, transporte, almacenaje, empaque, y toda actividad relacionada con las cosechas de cereales, oleaginosas, hortalizas, legumbres, uvas, caña de azúcar, remolacha, yerba mate, arroz, tabaco, té, todo tipo de frutales de pepitas, carozos, berries, fruta fina, citrus y cualquier otro fruto del agro, se desarrollen dichas tareas al aire libre o en invernadero;
- b) En la preparación de plantaciones, surcos, mantenimiento, corte, tala y troceo de toda clase de vegetales, ya sean alimenticios o de uso industrial, de montes naturales como artificiales, incluyendo las tareas de curación, poda e injertos;
- c) Las de floricultura, parques y viveros, se desarrollen al aire libre o invernaderos;
- d) Las de doma, jineteada, esquila manual o mecánica, arreos, movimientos de animales y las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda;
- e) Las de establecimientos de granja, explotaciones avícolas, ya sea para el consumo o en producción de huevos, explotaciones apícolas, de conejos, nutrias, peces, moluscos, crustáceos, y de cualquier otro animal, sea destinado al consumo, cría o para la transformación industrial;
- f) Las de estiba que se desarrollen para cualquier tipo de almacenaje, manual o mecanizada, ya sea en la manipulación de carga, descarga o paleo o mediante el uso de plataforma hidráulica o por gravitación de cualquier tipo de granos o semillas, cereales, oleaginosas, legumbres, forrajes o pasturas, agroquímicos y fertilizantes, en chacras, criaderos de semillas, multiplicadores de semillas, galpones, silos tradicionales o silos portátiles, realizadas en el ámbito rural o urbano;
- g) Las de empaque de productos o frutos agrarios, propios o de otros productores;
- h) Las tareas administrativas del establecimiento rural y las relacionadas con el turismo rural;
- i) Las tareas de servicio de mantenimiento realizadas en el establecimiento en forma regular.

La presente enumeración tiene carácter meramente enunciativo. Cuando existieren dudas para la aplicación del presente régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizaren, se estará a la naturaleza de éstas. Nulidad de pactos menos beneficiosos.

Art. 6° – En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en

la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o en las convenciones colectivas de trabajo. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones mencionadas precedentemente.

Las condiciones generales de trabajo, los salarios y demás beneficios que se determinen por este régimen jurídico laboral rural, serán consideradas mínimas.

Art. 7° – *Principio de la norma más favorable para el trabajador.* En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones de esta ley. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Art. 8° – *Conservación del contrato.* En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Art. 9° – *Irrenunciabilidad.* Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Art. 10. – *Sustitución de cláusulas nulas.* Las cláusulas del contrato de trabajo agrario que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes, convenciones colectivas de trabajo o resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas.

Art. 11. – *Presunción de existencia del contrato de trabajo agrario.* El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo agrario, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esta presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Art. 12. – *Buena fe laboral.* Sin perjuicio de la observancia de las normas contenidas en esta ley, las partes estarán obligadas a obrar de buena fe y con mutuo respeto, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo agrario, o la relación de trabajo.

Art. 13. – *Principios de interpretación y aplicación de la ley.* Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo agrario, por la ley de contrato de trabajo, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los usos y costumbres, privilegiando los principios de la justicia

social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 14. – *Nulidad por fraude.* Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro modo. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

Art. 15. – *Trabajo por equipo.* El contrato de trabajo por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personería jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo agrario por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo agrario por equipo y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

Art. 16. – *Cooperativas de trabajo.* Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, los servicios de inspección de trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones esos servicios comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse total o parcialmente a la aplicación del ordenamiento laboral, deberán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales en que de tal modo se hubieren incurrido y de proceder a su juzgamiento y sanción, denunciar esta circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la ley 20.337.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito del derecho de trabajo agrario, como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Art. 17. – *Acuerdos conciliatorios.* Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa del trabajo, y mediare resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite

que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Art. 18. – *Prohibición de discriminaciones.* Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores en razón de raza, religión, nacionalidad, estado civil, edad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, caracteres físicos, orientación sexual o cualquier otra condición. Deberá dispensárseles igual trato en identidad de situaciones.

Art. 19. – *Tiempo de servicio.* Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Art. 20. – Se considerará igualmente tiempo de servicios el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley cuando el mismo hubiere sido concedido.

Art. 21. – *Gratuidad.* El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

Art. 22. – *Facultad de organización del empleador.* El empleador tendrá facultades para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Art. 23. – *Deber de seguridad.* El empleador está obligado a observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

Para el supuesto de que el empleador no diera cumplimiento con las obligaciones que implican este deber de seguridad, el trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Art. 24. – *Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.* El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Art. 25. – *Deber de ocupación.* El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo

a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuera destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en esta ley, o en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 26. – *Deber de diligencia.* El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural, de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de las convenciones colectivas de trabajo, del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre), y de los organismos de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen a su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Art. 27. – *Cesión de la explotación del establecimiento o subcontratación. Solidaridad.* Quienes cedan a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento, serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y la seguridad social por el plazo de duración de los contratos respectivos.

Si el trabajador estuviere autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél.

Art. 28. – *Obligación de exhibir comprobantes.* Los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al empleador principal los recibos de sueldos y comprobantes del cumplimiento de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social respecto a los trabajadores que ocuparen:

- a) Cuando el empleador lo requiriese;
- b) En oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total que pudiere corresponderle.

Art. 29. – *Facultad de retener importes adeudados.* El empleador principal podrá retener del importe adeudado a los contratistas, subcontratistas o cesionarios los créditos adeudados a los trabajadores y los aportes atinentes a la seguridad social y cobertura por riesgos de trabajo respecto a cada uno de los trabajadores que ocuparen, cuando:

- a) No se diera cumplimiento a lo establecido en el inciso b) del artículo anterior;
- b) Cuando los trabajadores lo exigieren.

Producida la retención, dentro de los cuatro (4) días, el empleador principal deberá depositar el importe correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores, en la oficina más cercana de la autoridad de aplicación y el de créditos emergentes de la seguridad social, a la orden del organismo acreedor o recaudador, en la forma que establecen las disposiciones legales y reglamentarias en vigor.

Art. 30. – *Socio-empleado.* Las personas que, integrando una sociedad, prestan a éstas toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 31. – *Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.* Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Art. 32. – *Límite al ius variandi.* El empleador está facultado a introducir todos aquellos cambios relativos a las formas y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto, la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el

establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

TÍTULO II

De la duración del trabajo - Descanso semanal - Vacaciones

CAPÍTULO I

Jornada. Descanso semanal

Art. 33. – *Límite de la jornada.* La duración de la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, pudiendo la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, atendiendo a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, establecer medidas vinculadas con su duración máxima diaria y semanal. Deberán observarse pausas para la comida y descansos, que oscilarán entre las dos (2) y cuatro y media (4 y ½) horas, según así lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y a la ubicación zonal del establecimiento. Si la jornada por dichas razones se prolongare más allá de los máximos permitidos, deberán ser abonadas horas extraordinarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50 %) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100 %) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa mínima ininterrumpida de doce (12) horas. Sin perjuicio de otorgar el franco compensatorio, si el empleador no cumple con lo establecido deberá abonar al trabajador el equivalente a cinco (5) jornales adicionales al de su categoría.

Art. 34. – *Inicio y finalización de tareas.* Será facultad exclusiva del empleador determinar la hora de iniciación y terminación de las tareas de acuerdo con las necesidades o modalidades de la explotación, debiendo observarse las pausas establecidas en el artículo anterior, salvo cuando las necesidades impostergables de la explotación o de mantenimiento justificaren su reducción. En estos supuestos el empleador deberá conceder un descanso compensatorio equivalente, el que deberá hacerse efectivo la semana siguiente, sin perjuicio del cual el empleador deberá abonar al trabajador como extraordinarias, las horas que se correspondan con el lapso de reducción de las pausas.

Art. 35. – *Prohibición de trabajo día domingo.* Prohíbese el trabajo en día domingo, salvo cuando necesidades impostergables de la explotación o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a un (1) día de descanso por cada domingo trabajado, dentro de la semana siguiente,

como asimismo el pago del día trabajado con más un ciento por ciento (100 %).

Sin perjuicio de otorgar el franco compensatorio, si el empleador no cumple con lo establecido deberá abonar al trabajador el equivalente a cinco (5) jornales adicionales al de su categoría, que deberán integrarse con las bonificaciones especiales establecidas en el artículo 55.

Art. 36. – *Trabajo nocturno e insalubre.* La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veinte (20) de un día y la hora seis (6) del siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario, con un cincuenta por ciento (50 %) de recargo, si fuere día hábil y un ciento por ciento (100 %) de recargo si fuere día feriado o domingo. En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate como insalubres.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y cuatro (34) semanales. La insalubridad deberá ser declarada por la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos y técnicos de rigor científico y sólo podrá ser dejada sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad o la que la deniegue, será recurrible en los términos, formas y procedimientos de la justicia laboral.

Art. 37. – Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes, riesgosas e insalubres con indicación precisa e individualizada de las mismas.

CAPÍTULO II

Licencias y feriados nacionales

Art. 38. – El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediera de cinco (5) años;

- b) De veintiún (21) días corridos, cuando siendo su antigüedad mayor de cinco (5) años no excediere de diez (10) años;
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de diez (10) años y no excediere de quince (15) años;
- d) De treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años y no excediere de veinte (20) años;
- e) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

A estos efectos se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año que correspondieren las vacaciones.

La licencia comenzará un día lunes o el primer día hábil siguiente, si aquél fuere feriado.

Para tener derecho a la licencia ordinaria por los plazos precedentemente establecidos, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo. A estos fines, se computarán como trabajados los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiera podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueran imputables.

Art. 39. – *Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.* Cuando el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo anterior de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo 41. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reanuden las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 79 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Art. 40. – *Época de otorgamiento. Comunicación.* Las vacaciones deberán acordarse dentro del año calendario. El empleador podrá otorgarlas en cualquier época del año, procurando rotar los períodos entre el personal, comunicándole por escrito, con una anticipación mínima de cuarenta y cinco (45) días, pero deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una (1) temporada de verano cada tres (3) períodos.

Una vez vencido el año calendario, si el empleador no hubiere comunicado al trabajador la fecha de sus vacaciones, podrá éste hacer uso de este derecho, previa notificación fehaciente a su empleador, de modo que aquellas concluyan antes del 31 de mayo.

Art. 41. – *Retribución de las vacaciones.* La remuneración diaria de la licencia por vacaciones se calculará de la siguiente manera:

- a) Al trabajador remunerado por mes, dividiendo por veintidós (22) el importe del sueldo que percibiese en el momento de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a las ocho (8) horas, se tomará como jornada la real. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes;
- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos tres (3) meses de prestación de servicios;
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Art. 42. – *Indemnización por vacaciones no gozadas.* Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional al trabajado. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo, tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Art. 43. – *Licencias especiales pagas.* El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: diez (10) días corridos;

- b) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de tenencia con fines de adopción: cinco (5) días corridos, uno de ellos hábil;
- c) Por fallecimiento de hijos o de padres, de cónyuge, o de la persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley, tres (3) días corridos, de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil;
- d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día hábil;
- e) Para rendir examen en la enseñanza oficial cualquiera sea su nivel, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para concurrir a cursos de capacitación sindical y/o formación profesional, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario;
- g) Licencia por enfermedad de: cónyuge o conviviente e hijos menores a su cargo, la que será de cinco (5) días por acontecimiento para casos de complejidad normal y de diez (10) días por acontecimiento de alta complejidad.

Cuando el trabajador tenga que trasladarse al lugar de atención del familiar enfermo gozará de un adicional de un día por cada 250 km de distancia.

Si vencidos estos plazos el trabajador necesitara extender la licencia, la misma será sin goce de haberes y por un plazo máximo de seis meses;

- h) Licencia especial paga, de un día al año, para todas las trabajadoras encuadradas en esta ley, para su asistencia a un centro médico público o privado, con el objeto de realizar exámenes mamarios y ginecológicos;
- i) Licencia de seis (6) días por año calendario por razones particulares.

Art. 44. – No se podrá compensar en dinero la omisión de otorgar vacaciones o licencias especiales, salvo en la hipótesis del artículo 42.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo con el artículo 38.

Art. 45. – *Feridos obligatorios y días no laborables.* Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en la ley nacional que los regule.

En los días feriados nacionales regirán las normas sobre descanso dominical. En estos días el trabajador jornalizado percibirá su remuneración habitual y el remunerado a destajo el importe del jornal básico diario que fuere aplicable a su categoría. Si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá la remuneración normal de los días laborables más otra cantidad igual.

En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, pero en caso de decidir el cese de actividades abonará igualmente la remuneración al trabajador.

Art. 46. – *Condiciones para percibir el salario.* Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo anterior, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas o tres (3) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Art. 47. – *Base de cálculo.* Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 41. Si se tratare de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los tres días de trabajo efectivo inmediatamente anterior al feriado, o en el que corresponde al menor número de días trabajados, respetando en todos los casos el salario mínimo garantizado.

Art. 48. – Se instituye el día 8 de octubre de cada año como el Día del Trabajador Rural, con carácter de feriado con goce de sueldo para los trabajadores comprendidos en la presente ley, conforme a lo señalado en el artículo 41.

TÍTULO III

De la remuneración del trabajador

CAPÍTULO I

Del sueldo o salario en general

Art. 49. – *Concepto.* A los fines de esta ley se entiende por remuneración, la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil de ese momento. Su monto se determinará por mes o por día, por hora o a destajo, y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador. De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación previstas en el artículo 55.

Art. 50. – *Remuneración mínima en destajo.* El empleador podrá convenir con el trabajador distintas formas de remuneración, respetando la mínima fijada por ley o por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la que resulte superior.

Cuando se tratare de remuneración a destajo, ésta deberá permitir superar, en una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, el mínimo establecido para

esa unidad de tiempo por el procedimiento previsto en el artículo anterior.

Esta remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del destajo pudiere corresponder, cuando el trabajador estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo, incluso cuando ello ocurriera a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Art. 51. – *Viáticos.* Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular disponga la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 52. – *Forma de pago.* El trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá en forma quincenal. La remuneración a destajo podrá liquidarse por día, por semana o de acuerdo a los períodos en que estuviere organizada la recepción del trabajo, pero estos períodos no podrán tener una duración superior a quince (15) días.

Art. 53. – *Plazo de pago.* Todas las remuneraciones se pagarán dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores a la finalización del período al que correspondiere, excepto los trabajadores a destajo a quienes se pagarán conforme lo establecido en el artículo 52.

Art. 54. – *Modo de pago.* El pago de la remuneración deberá organizarse en forma tal que no perjudique los intereses del trabajador. Deberá hacerse en días hábiles y en horas de servicio y se lo podrá realizar en efectivo, cheque a nombre del trabajador no transferible por endoso o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en cualquier entidad bancaria. El trabajador podrá exigir que su remuneración le fuere abonada en dinero efectivo. Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal. Queda igualmente prohibido abonar las remuneraciones en lugares donde se expendieren bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio.

Art. 55. – *Bonificaciones especiales.* Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento (1 %) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio. El trabajador que acreditare haber completado cursos de capacitación con relación a las tareas en que se desempeñare, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido. El valor de la misma deberá ser determinado en el ámbito de la comisión negociadora respectiva.

Art. 56. – *Cómputo de la antigüedad.* Para el cómputo de la antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación y el anterior, cuando el trabajador que hubiere cesado en el trabajo reingresare a las órdenes del mismo empleador.

Si el reingreso se operare luego de haber obtenido el trabajador su jubilación ordinaria y siempre que el régimen previsional admitiere la compatibilidad, la antigüedad a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido o fallecimiento, se computará a partir del reingreso.

Art. 57. – *Prohibición de realizar deducciones.* No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que redujera el monto de las remuneraciones, salvo los supuestos expresamente autorizados por la presente ley, los que en ningún caso podrán superar el veinte por ciento (20 %) del sueldo.

Art. 58. – *Excepciones.* Excepción de la prohibición del artículo anterior los siguientes casos:

- a) Adelanto de remuneración, hasta un cincuenta por ciento (50 %) de lo que correspondiere a un período de pago;
- b) Retención de aportes, contribuciones y cargas autorizadas por la legislación respectiva;
- c) Pago de cuotas de primas de seguro de vida colectivos del trabajador o de su familia o planes de retiro aprobados por la autoridad de aplicación;
- d) Descuento del precio de compra de mercaderías producidas en el establecimiento;
- e) Descuento por compras previstas en el artículo 60.

Art. 59. – *Provisión de mercaderías.* El empleador que, de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior, inciso d), expendiere a su personal mercaderías producidas en el establecimiento podrá descontar del salario el valor de las mismas, bajo las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntaria;
- b) Que el precio de las mercaderías no fuere superior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador.

No obstante, en ninguno de los supuestos, el descuento podrá superar el veinte por ciento (20 %) del total de la remuneración que perciba el trabajador.

Art. 60. – El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador. En todos los casos queda prohibido obligarlo a adquirirlas. La venta podrá ser al contado o a crédito, pero en cualquier caso los precios deberán guardar razonable relación a juicio de la autoridad de aplicación, con los de la localidad más próxima.

Los descuentos deducibles del salario, en la forma prevista por el artículo 58, deberán referirse exclusivamente a artículos de primera necesidad.

Art. 61. – *Sueldo anual complementario.* El sueldo anual complementario se abonará en dos cuotas correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones

devengadas en cada uno de dichos semestres. El monto consistirá en el pago del cincuenta por ciento (50 %) de la mayor remuneración devengada por el trabajador en cada semestre.

Art. 62. – *Extinción del contrato y pago proporcional.* Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes a que se refiere el artículo 114 tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario devengado hasta ese momento.

Art. 63. – *Subsidios o asignaciones.* Los subsidios o asignaciones familiares no integran la remuneración y se regirán por la legislación respectiva. Su goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encontrare en las condiciones previstas por la ley que los regulare.

Art. 64. – *Cambio de tareas: su remuneración.* Por un tiempo limitado y por actividad, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente en diversas tareas que se desarrollen en el establecimiento, salvo que posea una especialización o categoría convencional determinada. Su remuneración será la correspondiente a la tarea realizada, pero no podrá ser inferior a la atribuida a la categoría con la que fue contratado.

Si el trabajador realizara diversas tareas durante la unidad de tiempo tomada como base de su remuneración, su salario será el correspondiente a la tarea mejor remunerada.

Art. 65. – *Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares.* Si se hubiere pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas. En todos los casos, dicha participación deberá respetar el mínimo de remuneraciones conforme lo preceptuado en los artículos 49 y 50 y serán abonadas mensualmente.

Art. 66. – *Derecho a la información.* En el caso del artículo anterior, el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar los ingresos totales, los gastos y las utilidades. Estas medidas podrán ser ordenadas, a petición del trabajador o sus representantes, por los órganos administrativos o judiciales competentes.

Art. 67. – Cuando no hubiere sueldo o salario fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o actos emanados de autoridad competente o convenio de partes, su cuantía será fijada por los jueces laborales atendiendo a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos.

El trabajo rural no se presume gratuito. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Art. 68. – El mero vencimiento del plazo de cumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador, le hará incurrir en mora. En igual situación se colocará cuando dedujere, retuviere o compensare

todo o parte del salario en contra de lo dispuesto en esta ley.

Art. 69. – El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Art. 70. – No podrán ser cedidos total o parcialmente, ni afectados a terceros por derecho o título alguno, las remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro rubro que con motivo de la relación laboral debiere percibir el trabajador. Los mismos conceptos sólo podrán ser embargados hasta un veinte por ciento (20 %) de su valor, salvo por deudas alimentarias en cuyo caso estarán fijadas por el juez competente.

TÍTULO IV

De la suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo

CAPÍTULO I

De los accidentes y enfermedades.

Art. 71. – *Plazo. Remuneración.* Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses, respectivamente, según su antigüedad fuere inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en este caso corresponda a abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo, resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Art. 72. – Cuando la enfermedad o accidente inculparable sobreviniere a una suspensión disciplinaria, tal circunstancia no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos. Si los infortunios expresados sobrevinieren estando el trabajador en uso de licencia ordinaria, ésta se interrumpirá reanudándose a partir del día siguiente al del alta.

Art. 73. – *Aviso empleador.* El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 74. – *Control.* El trabajador estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Asimismo tendrá derecho a elegir su médico, y en caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la formación de junta médica oficial donde existiera, quien dictaminará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador.

Art. 75. – *Conservación del empleo.* Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculparable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria para tal supuesto.

Art. 76. – Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 115.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignara tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 117.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización igual a la expresada en el artículo 117.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que otras leyes resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Art. 77. – *Despido del trabajador.* Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculparable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha de alta, según demostración que hiciese el trabajador.

Art. 78. – Si como consecuencia de los supuestos previstos en los artículos 71 y 76 el empleador contratare un trabajador suplente, éste, transcurrido el plazo señalado en el artículo 103, no podrá ser despedido sin indemnización salvo que mediare justa causa.

CAPÍTULO II

De las suspensiones por causas económicas, disciplinarias y servicio militar

Art. 79. – *Requisitos de su validez.* Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Art. 80. – *Justa causa.* Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, por razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Art. 81. – *Plazo máximo.* Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Art. 82. – *Fuerza mayor.* Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un año contado desde la primera suspensión, cualquiera sea el motivo de ésta. En este supuesto, así como en el de suspensión por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Art. 83. – *Situación de despido.* Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 81 y 82, y que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que los motivare, de noventa (90) días en un año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido. Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Art. 84. – *Salarios de suspensión.* Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 79

a 81 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, haya o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 83.

Art. 85. – *Convocatorias especiales. Reserva de empleo.* El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar por movilización, convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio. El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPÍTULO III

Del desempeño de cargos electivos o representativos y en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Art. 86. – *Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.* Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, y que en razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de la misma. El período durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que ante esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 85 y el presente artículo, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de la reserva del empleo.

Art. 87. – *Fuero sindical. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.* Los trabajadores rurales que desempeñen cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o en comisiones que requieran representación sindical, y que por razón del

desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir del cese de las mismas. El período durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance del artículo 86, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

Art. 88. – *Derechos sindicales.* Los trabajadores rurales sin exclusión gozarán del derecho a afiliarse a una asociación profesional de trabajadores y actuar en defensa de sus intereses colectivos.

Los trabajadores podrán en horario de trabajo y en sus lugares de trabajo elegir sus delegados gremiales, pudiendo participar la autoridad de aplicación en el control de dicha elección, debiendo notificarse al empleador la persona designada y el período que comprende el mandato de la elección, así como también la realización del acto eleccionario con la debida anticipación. Asimismo, regirá en este caso la aplicación del fuero sindical y demás garantías que determina la ley de asociaciones profesionales para todos los trabajadores.

TÍTULO V

Poder disciplinario

Art. 89. – *Facultades disciplinarias. Limitación.* El empleador o quien lo representare en la explotación estará facultado para imponer sanciones disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados del trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar la medida y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Art. 90. – *Requisitos de su validez.* Toda sanción, para ser válida, deberá fundarse en justa causa, notificarse por escrito y en caso de suspensión tener plazo fijo.

Art. 91. – *Situación de despido.* Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere de treinta (30) días en un año a partir de la primera suspensión e impugnada por el trabajador dentro de los treinta (30) días de notificado dará derecho a éste a considerarse despedido.

Art. 92. – *Prohibición de aplicar multa como sanción o modificación del contrato de trabajo.* El trabajador que cometiere falta de disciplina podrá ser sancionado con amonestación o suspensión. Prohíbese la multa como sanción disciplinaria.

Igualmente no podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo agrario.

Art. 93. – *Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.* Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razones de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de suspensión preventiva. Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

Art. 94. – *Controles personales.* Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 95. – *Conocimiento.* Los sistemas de controles, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento previo de la autoridad de aplicación.

Art. 96. – *Verificación.* La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 97. – *Modalidades de su ejercicio.* El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en el establecimiento con un criterio funcional, y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

TÍTULO VI

Agente de retención obligatorio

Art. 98. – *Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social.*

Certificado de trabajo. La obligación de ingresar los fondos de la seguridad social y los sindicales a su cargo por parte del empleador, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. En todos los casos deberá depositar dichas sumas en el lugar que cada organismo beneficiario o destinatario lo establezca.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo agrario se extinguiera por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Deberá constar además la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. Deberá asimismo dar cumplimiento con todas las obligaciones previstas por la ley 25.191 de Libreta del Trabajador Rural.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos, respectivamente, en los apartados segundo y tercero de este artículo, dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

TÍTULO VII

Transferencia de establecimientos

Art. 99. – En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviere con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven. El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 106 justificare el acto de denuncia. A tal efecto, se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambie el objeto de la explotación, se alteren las funciones, cargo

o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Las disposiciones de este artículo se aplicaran en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones de este artículo, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Art. 100. – El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente a la época de la transmisión y que afectaren a aquél. Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria. A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento, por cualquier acto o instrumento, aún cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo. La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 99.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos. La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aún cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

TÍTULO VIII

Capacitación y formación profesional

Art. 101. – Los empleadores deberán mantener, incrementar y desarrollar programas de capacitación profesional destinados a la capacitación, adiestramiento y/o perfeccionamiento de todos los recursos humanos, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica con los avances técnicos de la actividad rural, reconociendo por ello mayores salarios. Para el logro de tales medidas los empleadores facilitarán un régimen de medidas que permitan al trabajador licencias especiales, posibilitando las condiciones indispensables para la concurrencia del trabajador a los cursos, dando cumplimiento a las metas establecidas.

Art. 102. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social arbitrará los medios y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores rurales, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A tales efectos, el mencionado ministerio tendrá a su cargo la programación, organización y financiamiento de los cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico. Sin perjuicio de ello, la asociación gremial obrera más representativa en el ámbito rural podrá desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento técnico aludidos en este capítulo.

TÍTULO IX

Período de prueba

Art. 103. – El contrato de trabajo agrario por tiempo indeterminado sea de prestación continua o discontinua, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de las categorías o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales. El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, incluidos los derechos para los casos de accidente o enfermedad inculpable. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 118 y 119. Si el contrato de trabajo continuara luego del período de prueba éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba por el mismo empleador más de una vez.

El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes del trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

TÍTULO X

Extinción del contrato de trabajo agrario

Art. 104. – *Renuncia del trabajador.* La extinción del contrato de trabajo agrario por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez deberá formalizarse por despacho telegráfico colacionado o carta documento, cursadas personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo o juzgado de paz del lugar. Los despachos telegráficos o cartas documento serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la

acreditación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizare ante la autoridad administrativa o juzgado de paz del lugar, los funcionarios intervinientes deberán comunicarla de inmediato al empleador.

Art. 105. – *Por voluntad concurrente de las partes.* Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo agrario. El acto deberá formalizarse ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el cese de la relación.

Art. 106. – *Justa causa.* Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces del trabajo, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo agrario, según lo dispuesto por la presente ley, y las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

Art. 107. – *Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.* El despido por justa causa dispuesto por el empleador, como también, la denuncia del contrato de trabajo agrario fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. Cuando por razones debidamente justificadas la comunicación no pudiere ser notificada, la misma se practicará a la oficina administrativa del trabajo, directamente o por telegrama colacionado o carta documento, expresando la determinación y sus motivos.

Art. 108. – *Abandono del trabajo.* El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación realizada en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso, lo que en ningún caso será menor a 48 horas.

Art. 109. – *Despido indirecto.* Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo agrario fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 117 y 119.

Art. 110. – *Extinción por quiebra del empleador.* Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 115. En cualquier otro supuesto dicha indemnización

se calculará conforme a lo previsto en el artículo 117. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcance de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Art. 111. – *Extinción por incapacidad o inhabilidad del trabajador.* Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones laborales, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 115.

Art. 112. – *Extinción por jubilación del trabajador.* Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para acceder a la cobertura de la contingencia de vejez, instituido por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole la certificación de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que le sea otorgado el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año. Concedido que fuere, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de indemnización alguna. Si por causas no imputables al trabajador, éste no obtuviere el beneficio jubilatorio establecido en el párrafo anterior, el empleador deberá mantener la relación laboral hasta que el mismo sea efectivamente acordado. Para que el trabajador pueda exigir a su empleador el cumplimiento de este derecho deberá acreditar en forma fehaciente la presentación de la solicitud ante el organismo correspondiente. La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo, implicará la notificación del preaviso establecido en el presente estatuto, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Art. 113. – *Trabajador jubilado.* En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviere a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 117 o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 115. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

Art. 114. – *Extinción por muerte del trabajador.* En caso de muerte del trabajador tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 115, los siguientes parientes del causante en el siguiente orden de prelación: la viuda, el viudo, la conviviente, el conviviente y los hijos. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese

vido públicamente con el mismo en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de riesgos o accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, seguros, actos o contratos de previsión, le fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento.

Art. 115. – *Extinción por cese total del establecimiento.* En los supuestos en que las causales previstas en el artículo 83 produjeren el cese total de la explotación, el trabajador despedido tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 117. El despido deberá comenzar por el personal menos antiguo y con menores cargas de familia dentro de cada especialidad.

Art. 116. – *Desalojo de vivienda.* En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador que ocupare vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato de trabajo, dispondrá de un plazo de treinta (30) días para desalojarla, percibido que sean todos los créditos que tuviera el trabajador. El empleador podrá disponer de la vivienda de inmediato, en cuyo caso deberá suministrar otro alojamiento similar por dicho término dentro de la explotación, haciéndose cargo de los gastos de traslado.

Art. 117. – *Despido sin justa causa. Indemnización.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador en carácter de indemnización por antigüedad el importe que resulte de la aplicación del siguiente procedimiento:

- a) Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si éste fuera menor.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo, calculados en base al sistema del primer párrafo;

- b) Un incremento sobre el importe que resultare de la aplicación del inciso anterior, que se calculará según la siguiente escala: del veinte por ciento (20 %), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años; del quince por ciento (15 %), cuando

fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años; del diez por ciento (10 %), cuando fuere mayor de veinte (20) años.

Art. 118. – El contrato de trabajo agrario no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no fijen un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- c) Por el trabajador, de un (1) mes;
- d) Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años, y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Art. 119. – *Indemnización sustitutiva del preaviso.* Si el empleador omitiere el preaviso o no lo otorgare en modo fehaciente deberá abonar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería percibir durante los plazos señalados en el artículo anterior.

Art. 120. – *Prueba.* La notificación del preaviso deberá probarse por escrito. Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.

Art. 121. – Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse mediante despacho telegráfico colacionado, o carta documento u otro medio fehaciente, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso, abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Art. 122. – *Licencia diaria.* Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo anterior, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada de trabajo, pudiendo optar por las dos (2) primeras o las dos (2) últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una (1) o más jornadas íntegras.

Art. 123. – *Obligaciones de las partes.* Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo agrario.

Art. 124. – *Eficacia.* El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentre suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho a cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, hasta el momento en

que cesare la causa de suspensión o de prestación de servicios. Cuando la notificación se efectúe durante la suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

TÍTULO XI

Distintas modalidades del contrato de trabajo agrario

CAPÍTULO I

Contrato de prestación discontinua

Art. 125. – El contrato de trabajo agrario de prestación discontinua es aquel que está celebrado por necesidades de la explotación o por procesos especiales propios de la actividad agropecuaria, en las que se realizan en ferias y remates de hacienda, así como las tareas transitorias u ocasionales de manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas, maní, fertilizantes y agroquímicos.

Art. 126. – La jornada de labor del trabajador de prestación discontinua o transitoria quedará limitada a la pausa establecida en el artículo 33.

Art. 127. – El trabajador de prestación discontinua o transitoria percibirá, al concluir la relación laboral, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones, equivalente al nueve por ciento (9 %) del total de las remuneraciones devengadas cuando contara con una antigüedad en la actividad no mayor a cinco (5) años, y de cinco (5) años en adelante, el trece por ciento (13 %).

Art. 128. – El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario, importe que será discriminado en el recibo de haberes.

CAPÍTULO II

Contrato de trabajo de temporada

Art. 129. – Habrá contrato de trabajo agrario de temporada, de cosecha, por ciclo agrícola, tareas o cultivo, actividades pecuarias, fruti-hortícolas, cuando la relación entre las partes originadas por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumplan en determinadas épocas del año solamente y estén sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de las actividades de la explotación rural.

Art. 130. – Las modalidades especiales de las tareas a que se refiere el artículo anterior serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario conforme a lo establecido en la presente ley. Se prohíbe la contratación de trabajadores a través de personas o empresas de servicios eventuales para tareas de temporada o ciclo agrícolas.

Art. 131. – El salario será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, por tiempo o a destajo de acuerdo a lo dispuesto por esta ley. Corresponderá en todos los casos, abonar al trabajador el sueldo anual complementario, así como también una indemnización sustitutiva de las vacaciones, equivalente al nueve por ciento (9 %) del total de las remuneraciones devengadas, cuando su antigüedad en la actividad no fuera mayor a cinco (5) años, y desde los cinco (5) años en adelante, del trece por ciento (13 %), importes que se discriminarán en el recibo de haberes.

Art. 132. – El despido sin causa del trabajador agrario, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato. El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades de la empresa o explotación ejercida con la modalidad prevista en este título.

Art. 133. – Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos y fehacientes a los trabajadores su voluntad de reanudar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de notificado, sea fehacientemente o presentándose ante el empleador. En caso de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato, y por lo tanto responderá por las consecuencias de la extinción del mismo. Para el cálculo de las indemnizaciones por antigüedad y sustitutiva del preaviso, deberá computarse el tiempo efectivamente trabajado, que resulte de sumar todos los períodos de actividad desde el ingreso del trabajador hasta la extinción del contrato.

CAPÍTULO III

Bolsas de trabajo

Art. 134. – Las bolsas de trabajo estarán constituidas por el sindicato con personería gremial que represente a los trabajadores rurales que realizan tareas discontinuas, transitorias u ocasionales, como de estiba, manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas, fertilizantes, semillas, de las comprendidas en el artículo 5° inciso f), con el fin de proveer a los empleadores del personal necesario para la realización de dichas tareas. El sindicato estará facultado para organizar este sistema de conformidad a su estatuto y en las distintas jurisdicciones donde posea Seccionales. Los empleadores deberán contratar a través de la bolsa de trabajo, salvo que en la jurisdicción correspondiente a las tareas no existiera ninguna este servicio de empleo gremial.

TÍTULO XII

Organismos normativos

Art. 135. – Los representantes gremiales a cargo de las bolsas de trabajo, tendrán facultades de contralor de los empleadores que contraten por este sistema, del fiel cumplimiento con las normas generales de esta ley, como el pago de las remuneraciones, los aportes, y contribuciones previsionales, de la obra social, cuotas sindicales, y de ART. Así también, del transporte a cargo del empleador desde el lugar de contratación al lugar de prestación de las tareas, y su regreso, el que deberá cumplir con las normas de higiene, seguridad y comodidad fijadas por la autoridad competente.

Art. 136. – En caso de imposibilidad de realizar tareas por factores climáticos, estando el trabajador a disposición del empleador, se realizará el pago de las remuneraciones conforme el artículo 50.

Art. 137. – Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores agrarios discontinuos y a los contratados por el sistema de bolsas de trabajo, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPÍTULO IV

Trabajo familiar

Art. 138. – El empleador y su respectiva familia, entendiéndose por tal, los ascendientes, descendientes y cónyuge, podrán tomar parte en las tareas que en las explotaciones se desarrollen e integrar los equipos o cuadrillas, cuando los trabajos se realicen con elementos, maquinarias o medios de transporte de su propiedad. No se considerará trabajo familiar cuando las personas mencionadas sean contratadas por intermediarios o contratistas, ya sea integrando las cuadrillas o equipos de trabajo, o por el manejo o atención de maquinarias propiedad de los referidos contratistas. En todos los casos deberá respetarse la edad mínima de admisión en el empleo.

Excepción

Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo 162 podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de adón al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Art. 139. – *Comisión Nacional de Trabajo Agrario.* Créase la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que estará integrada por dos (2) representantes del sector estatal, de ellos uno (1) por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y uno (1) por la Secretaría de Estado de Agricultura, Ganadería y Pesca, uno de los cuales actuará como presidente; dos (2) representantes de la asociación gremial de trabajadores rurales con personería gremial más representativa a nivel nacional, y dos (2) representantes de entidades de empleadores agrarios inscritas en sus registros, cada una con sus respectivos suplentes. En caso de empate el presidente tendrá doble voto. El quórum en las reuniones se establecerá con la presencia de la mitad de las partes sindical y empresaria, en primera llamada, y en segunda llamada con dos sectores, cualquiera sea el número de representantes de cada sector.

El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el que deberá incluir en su presupuesto anual los recursos necesarios para la asistencia técnica pertinente. Los organismos estatales, las entidades de empleadores más representativas a nivel nacional y la asociación sindical con personería gremial más representativa a nivel nacional de trabajadores de la actividad designarán sus representantes.

Art. 140. – *Atribuciones.* Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario:

- a) Dictar su propio reglamento interno y el de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme a las características ecológicas y económicas de cada zona. Deberá incluir la participación proporcional de mujeres a fin de asegurar su representatividad al momento de integrarse las respectivas comisiones negociadoras;
- b) Establecer las categorías de los trabajadores que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas;
- c) Establecer, observando las disposiciones de esta ley, las modalidades de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones con antelación suficiente al comienzo de las tareas; de los trabajadores de temporada, sus jornadas de trabajo y sus remuneraciones, también con antelación suficiente al comienzo de sus tareas, teniendo especialmente en cuenta las resoluciones y propuestas de las comisiones asesoras regionales;
- d) Asegurar la protección del trabajo familiar, en especial de los niños y mujeres, asegurando su bienestar y educación;
- e) Aprobar, rechazar o modificar total o parcialmente, homologándolos en su caso, los

acuerdos elevados por las comisiones asesoras regionales, ejerciendo sobre estos un estricto control de legalidad;

- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fuere necesario reglamentar;
- g) Determinar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones por alimentación y vivienda para el trabajador de temporada, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo en el ámbito rural, vigilando su cumplimiento y solicitando las penalidades que procedieren;
- i) El tipo, cantidad y calidad de vestimenta y de elementos de protección que deberán proveer los empleadores al trabajador, de acuerdo a las características de la tarea, al grado de exposición al clima, a la falta de oxígeno y a la contaminación, será determinado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para cada rama de actividad agropecuaria;
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales, internacionales, y privados que lo solicitaren;
- k) Implementar con el concurso de reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, servicios de inspección en todo el territorio de la Nación, con el objeto del cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social que lo regulan, de las disposiciones de esta ley, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las funciones otorgadas por los Convenios Internacionales y en especial el número 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.);
- l) Elaborar juntamente con los organismos pertinentes un sistema de protección, seguridad y medicina preventiva a cargo de los organismos oficiales, para los trabajadores rurales.

Art. 141. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia técnica, administrativa y económica necesaria para el funcionamiento de este organismo.

Art. 142. – *Comisiones asesoras regionales.* Las comisiones asesoras regionales funcionarán como mínimo dos (2) por cada provincia, y estarán integradas por un (1) representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que ejercerá la presidencia, y por representantes titulares y suplentes de los trabajadores y empleadores, por parte iguales, de las actividades reguladas por esta ley, que sean preponderantes en cada jurisdicción. El número total de miembros de cada Comisión será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Las entidades de empleadores más representativas a nivel nacional y la asociación sindical con personería gremial más representativa a nivel nacional de trabajadores de la actividad designarán sus representantes.

Art. 143. – En la sede de cada Comisión Asesora Regional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá oficinas de apoyo técnico y administrativo de carácter permanente.

Art. 144. – Serán atribuciones y obligaciones de cada Comisión Asesora Regional:

- a) Elevar anualmente a la Comisión Nacional, por cada ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las resoluciones relativas a los incisos c), d), e), f), g), h) e i) del artículo 140 que correspondieren a su jurisdicción, para su aprobación y homologación en su caso;
- b) Realizar los estudios que le fueren encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueren ellos referentes a tareas ya reguladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes;
- c) Cooperar y prestar el apoyo y colaboración necesarios, en las tareas de inspección a que alude el inciso k) del artículo 140.

Art. 145. – Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto y están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- a) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación;
- b) Designar negociadores con mandato suficiente;
- c) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la producción y a la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, la situación actual del empleo y las provisiones sobre su futura evolución;
- d) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

TÍTULO XIII

Condiciones especiales de trabajo

CAPÍTULO I

Vivienda y alimentación

Art. 146. – En el caso de los trabajadores de prestación continua, discontinua o de temporada se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar vivienda al trabajador y su familia en condiciones habitacionales climáticas y demás, propias de las tareas de que se trate todo ello según lo establecido en el artículo 147.

Se exceptuará esta obligación cuando el trabajador opte por acceder a su vivienda o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

Art. 147. – *Servicios de infraestructura.* Cuando el empleador proporcionare vivienda al trabajador, la misma deberá tener como mínimo, dos recintos compartimentados o habitaciones las que tendrán las siguientes características: Dormitorio, baño y otra habitación, en la que podrán desarrollarse el resto de las funciones propias de la vivienda. Será considerada vivienda mínima la compuesta únicamente por un baño y un recinto para el resto de las funciones. Los recintos compartimentados o habitaciones serán independientes entre sí, de modo que ninguno utilice un dormitorio o el baño, como paso obligado a otra habitación. En viviendas de un único dormitorio, este podrá ser paso obligado para el baño. La vivienda deberá tener como mínimo un dormitorio cada dos miembros de la familia del trabajador que la ocupa, una cocina de un artefacto para cocinar a gas con horno y hornallas, una heladera eléctrica o a gas, una pileta con agua caliente y fría corriente de red o de pozo con mesada y mueble bajo mesada y alacena, un baño provisto de un lavabo y una ducha con agua caliente y fría corriente de red o de pozo y un inodoro, cloaca o pozo ciego, un comedor y un lavadero de ropa. Toda vivienda tendrá una superficie útil mínima de 36 m². Las superficies útiles mínimas por habitación serán las siguientes: cocina: 5 m²; estar-comedor: 12 m²; dormitorio: 8 m²; toda vivienda dispondrá, al menos, de un dormitorio de 10 m². En caso de que la cocina, estar y comedor constituyan un solo recinto, la superficie útil mínima de éste será de 14 m². Los recintos compartimentados o habitaciones con excepción de acceso, baño, despensa y depósito, dispondrán de ventanas al exterior. En todos los casos, la superficie de las ventanas al exterior no será inferior al diez por ciento (10 %), del total de la superficie útil de los recintos iluminados a través de dichas aberturas. Las aberturas para iluminación, de cualquier recinto o habitación, serán practicables en una superficie no inferior a la tercera parte de la superficie mínima de iluminación indicada en el apartado de iluminación. Los baños y los aseos no podrán ventilar a través de otros recintos o habitaciones, por lo que deben contar con ventilación directa al exterior.

Toda vivienda contará al menos con las siguientes instalaciones en perfectas condiciones de uso:

- Red interior a la vivienda para suministro de agua a los artefactos sanitarios (lavatorio, inodoro y ducha), pileta de lavar y lavarropas, en caso de que hubiera.
- Red interior a la vivienda para suministro de energía eléctrica a puntos de consumo. El suministro podrá ser realizado por redes urbanas o soluciones.

- Red interior a la vivienda de desagüe de aparatos sanitarios y lavarropas.
- Red interior a la vivienda para suministro de gas a puntos de consumo. El suministro podrá ser realizado por redes urbanas o soluciones alternativas en su caso.
- Los paramentos de baño y cocina serán lavables e impermeables, como mínimo, hasta 2,00 m. de altura desde el suelo.

En cocina, existirá un equipamiento mínimo compuesto por pileta de lavar y espacios para cocina, horno, (a gas o a leña) heladera, y lavarropas.

En baño, existirán como mínimo los siguientes aparatos: inodoro, bidet, lavatorio y ducha con instalación de agua fría y caliente.

El empleador debe instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes. Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Art. 148. – *El trabajador debe mantenerla en buen estado de aseo.* El empleador obligado a otorgar la alimentación de los trabajadores deberá asegurar que la misma, sea sana, suficiente y variada que permita cubrir las necesidades nutricionales diarias, según el área geográfica y la actividad que desarrolle. En el trabajo de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Art. 149. – En los casos en que la prestación de vivienda y alimentación no reune los requisitos mínimos exigidos por el presente capítulo, los responsables serán pasibles de las penalidades previstas en las normas vigentes para la sanción de infracción a la legislación laboral. Las obligaciones que establece este artículo no serán compensables en dinero.

Art. 150. – *Traslado del trabajador.* Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo su traslado, el de su grupo familiar y pertenencias, iniciare la relación o se extinguiere. En caso de que, entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador se aloje, de conformidad a lo señalado en el artículo 146 segundo párrafo, mediare una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiere medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determinan las normas vigentes. Los trabajadores rurales no deberán ser trasladados en camiones; los vehículos a utilizarse deberán

haber sido construidos por el fabricante para el traslado de personas, como automóviles y ómnibus, habilitados para tal fin, y asegurados en forma pertinente. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados por el fabricante para el traslado de personas. La cantidad máxima de trabajadores que podrá viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos que el fabricante le haya provisto, atento a que el viaje lo harán siempre sentados en dichos asientos sea cual fuere la distancia a recorrer. En todos los casos deben cumplirse las leyes de tránsito vigente.

CAPÍTULO II

Salud, seguridad y ambiente

Art. 151. – El trabajo agrario deberá realizarse aplicando las medidas de higiene, seguridad, salud y ambiente en el trabajo a fin de evitar enfermedades o accidentes de todo tipo.

- a) Establécese la obligatoriedad para los empleadores de la actividad agropecuaria, de contar con servicios de higiene y seguridad en el trabajo y de medicina del trabajo;
- b) Los empleadores deberán adoptar las medidas de higiene, seguridad, salud y ambiente según lo dispuesto por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y toda normativa legal vigente en la materia.

Art. 152. – *Obligaciones del empleador.* El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano en cantidad y calidad suficiente en las viviendas y lugares de trabajo. Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad proporcionada al número de personas que trabajen en él.

Cada unidad sanitaria deberá estar provista de agua potable caliente y fría, y compuesta como mínimo de inodoro, bidet, lavamanos y ducha. Además deberán suministrarse los elementos adecuados y en cantidad suficiente para la completa higiene personal de los trabajadores.

Los establecimientos que ocupen más de diez (10) personas, dispondrán de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente.

Todo vestuario debe hallarse ocupado con armarios individuales para cada uno de los trabajadores del establecimiento. En aquellos lugares donde se realizan procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales serán dobles, uno destinado a la ropa de calle y el otro a la de trabajo. La limpieza de la ropa contaminada está a cargo del empleador.

No se admitirán armarios construidos con materiales combustibles o de estructura porosa.

Art. 153. – *Contaminantes. Envases. Tratamiento de efluentes.* Los trabajadores agrarios durante el desempeño de sus tareas, solamente podrán utilizar los productos agroquímicos cuyo uso está permitido por la autoridad competente para ser utilizados en la actividad agropecuaria con la especificación de la rama de actividad y tipo de producción, cumpliendo con las normas de procedimiento emanadas de la misma para su empleo. Los envases que hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en un lugar especial señalizado y recibir tratamiento de residuos peligrosos de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto deberá dictar la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Los efluentes líquidos, sólidos y gaseosos que se produzcan a consecuencia del lavado y limpieza de lugares y objetos que estuvieran o hubieran estado en contacto con productos químicos o biológicos a utilizarse o utilizados en la explotación agropecuaria, deberán recibir el tratamiento que para cada rama de actividad determine el organismo competente en la materia.

Art. 154. – Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario el uso de elementos de seguridad y protectores personales, los mismos serán suministrados por el empleador. Igualmente el empleador deberá suministrar al trabajador elementos de protección individual cuando realizare tareas a la intemperie en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la reglamentación.

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador instruirá sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrará los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Art. 155. – El empleador debe mantener en buen estado los equipos, herramientas, elementos de seguridad y de protección personal a los fines de evitar todo riesgo dentro del establecimiento. El trabajador debe utilizar y mantener en perfecto estado de conservación e higiene la vivienda y todos los elementos de protección personal que les proveyere el empleador para el cuidado de su salud e integridad física, debiendo devolverlos en tales condiciones, salvo el deterioro normal causado por el buen uso.

Art. 156. – El empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, considerando los riesgos de la zona geográfica y de acuerdo a la normativa vigente; informando y capacitando a los trabajadores sobre los elementos que contiene el botiquín.

Art. 157. – El empleador deberá asegurar las medidas efectivas para el traslado rápido y oportuno del trabajador enfermo o accidentado, por un medio adecuado, al centro asistencial más próximo.

Art. 158. – El empleador que utiliza agroquímicos está obligado a:

- a) Informar y capacitar a los trabajadores que realizan tareas en su establecimiento, en el idioma

- y lenguaje que ellos comprendan, respecto al uso y riesgos de las sustancias químicas y biológicas que se utilizan en esa explotación;
- b) Informar y capacitar con las medidas de prevención a los trabajadores en la gestión integral de los productos químicos y biológicos;
 - c) Disponer lo necesario para que todo envase de sustancia química o biológica utilizada en su explotación agropecuaria tenga su rótulo o etiqueta con su hoja de seguridad en idioma castellano;
 - d) Colocar carteles y señales de seguridad que hagan saber a los trabajadores en qué lugares del establecimiento, explotación agropecuaria e invernaderos han sido utilizados productos químicos o biológicos y cuál es el máximo de tiempo que se puede permanecer en esos lugares, como asimismo, cuánto se debe esperar antes de volver a ingresar;
 - e) Utilizar sustancias químicas y biológicas, registradas y autorizadas para su uso, de acuerdo a las normas emanadas de los organismos competentes.
 - f) Proveer a sus trabajadores aplicadores del equipo de seguridad aprobado por los organismos competentes;
 - g) Proveer sin cargo al trabajador de los elementos de seguridad y protección personal homologados por las autoridades nacionales para cada situación y tarea que corresponda.

Art. 159. – El empleador debe efectuar los controles donde se realizan procesos que originen algún estado de contaminación ambiental, con gases, vapores, humos, niebla, polvos, aerosoles y/o emanación de cualquier tipo, así como también los controles de las partículas físicas y/o biológicas que causen daño a la salud de los trabajadores y su medio.

CAPÍTULO III

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o laborales

Art. 160. – Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales o laborales se regirán por las normas legales vigentes en dichas materias.

Art. 161. – *Accidente o enfermedad.* En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1.072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un

sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

TÍTULO XIV

Trabajo de menores

Art. 162. – Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles. Las personas mayores de catorce (14) años y menores a la edad indicada en el párrafo anterior podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuyo titular sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Art. 163. – *Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.* No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias y treinta y cuatro (34) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

Vacaciones. Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título II de esta ley.

Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres, responsables o tutores vivieren indepen-

dientemente de ellos, podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.

Art. 164. – Queda prohibido ocupar mujeres y menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre. Los empleadores que contraten menores de edades comprendidas entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años, tienen prohibido permitirles realizar trabajos peligrosos, nocturnos, de altura, que los expongan a los efectos de productos químicos tales como fertilizantes y plaguicidas, ni trabajos en los que tengan que levantar cargas pesadas, manejar tractores, cosechadoras u otra maquinaria agrícola.

TÍTULO XV

Trabajo de mujeres

CAPÍTULO I

Capacidad - Prohibición de trato discriminatorio

Art. 165. – La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiéndose consagrarse por las resoluciones o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, comisiones asesoras regionales o tarifas de salarios que se elaboren, se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por igual tarea.

Art. 166. – *Descanso al mediodía.* Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso conforme lo establecido por el artículo 33, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviere sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizará la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

CAPÍTULO II

De la protección de la maternidad

Art. 167. – *Prohibición de trabajar.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Las mujeres embarazadas o en lactancia no podrán realizar tarea alguna que las exponga a una intoxicación o contaminación proveniente de productos que se utilizan en ciertas explotaciones agropecuarias, ni tampoco levantar cargas pesadas.

Art. 168. – *Comunicación del embarazo.* La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 169. – *Conservación del empleo.* Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el artículo anterior. Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudieren corresponderle, la violación de este derecho obligará al empleador al pago de otra cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 167.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 71.

Art. 170. – El personal femenino de prestación transitoria y de temporada tendrá derecho a la licencia prevista por el artículo 167, cuando esa licencia debiera comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere realizado la correspondiente denuncia. Asimismo tendrá derecho a la garantía de estabilidad contemplada en el artículo 169. Ambos derechos cesarán con el vencimiento del contrato de empleo.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 167.

Art. 171. – *Descansos diarios por lactancia.* Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media (1/2) hora, cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Salas maternales

En los establecimientos donde presten servicios como mínimo cincuenta (50) trabajadoras el empleador, deberá habilitar salas maternales y guarderías adecuadas, para los niños menores de cuatro (4) años inclusive. Para el caso de empleadores que ocupen un número inferior de mujeres o bien no puedan crear salas maternales, abonarán a la trabajadora una asignación no remunerativa en su reemplazo equivalente al quince por ciento (15 %) de su haber.

Art. 172. – *Despido por causa de embarazo.* Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 y ½) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación prescripta en el artículo 168 o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a una indemnización especial equivalente a doce (12) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista. 44) horas semanales, eros,e: la viuda, el viudo, ltablecido deber

CAPÍTULO III

Prohibición de despido por matrimonio

Art. 173. – *Nulidad.* Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Art. 174. – *Presunción-indemnización.* Se considerará que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 117.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia

Art. 175. – *Distintas situaciones-Opción a favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviere un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en el establecimiento, en las mismas condiciones en que venía haciéndolo;

- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso o los mayores beneficios que surjan del presente estatuto o resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado por el artículo 117 por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en el establecimiento a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación

Art.176. – El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la mujer trabajadora; Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 175 inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 177. – *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 175 incisos b) y c) la trabajadora deberá tener un año de antigüedad como mínimo en el establecimiento.

Art. 178 – *Opción tácita.* Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 167, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 175 inciso b), párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos

que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

TÍTULO XVI

Registros

CAPÍTULO I

Documentación laboral

Art. 179. – *Libro especial-formalidades-prohibiciones.* Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador y su domicilio;
- b) Nombre, apellido, edad, estado civil y número de documento de identidad del trabajador.
- c) Fechas de ingreso y de egreso del trabajador;
- d) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- e) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- f) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- g) Descripción de las tareas que realiza el trabajador y la categoría profesional asignada.
- h) Se prohíbe:
 1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
 2. Dejar blancos o espacios.
 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registros de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, con una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Todo ello, sin perjuicio de las obligaciones establecidas por la ley 25.191. La autoridad de aplicación determinará que otras constancias deberán consignarse, según la importancia del establecimiento.

Art. 180. – *Omisión de formalidades.* Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 179 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Art. 181. – *Omisión de su exhibición.* La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos previstos en el artículo 179 será tenido como presunción a favor

de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Art. 182. – *Firma-impresión digital.* La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo agrario. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Art. 183. – *Recibos y otros comprobantes de pago-doble ejemplar-contenido.* Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo anterior de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

- a) Ser confeccionado en doble ejemplar, debiendo hacerse entrega del duplicado al trabajador;
- b) Deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones: -nombre íntegro o razón social del empleador, CUIT, y su domicilio; -nombre y apellido del trabajador CUIL, y su calificación profesional y fecha de ingreso; -todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador; -total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por movimiento, pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado; -importe de las deducciones que se efectúen por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan; -importe neto percibido, expresado en números y letras; -constancia de la recepción del duplicado por el trabajador; -lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración del trabajador;
- c) El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contraviniera esta disposición será nula.

Art. 184. – *Validez probatoria.* Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en el artículo 183

que no reunieren alguno de los requisitos consignados o cuyas menciones no guardaren debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial o tributaria.

Art. 185. – Queda prohibido hacer firmar al trabajador recibos de pago incompletos o en blanco, como asimismo incurrir en interlineaciones, tachaduras, raspaduras o enmiendas, las que solamente se admitirán cuando fuesen salvadas y constare la conformidad del trabajador.

Art. 186. – En los lugares de trabajo será obligatorio tener la documentación referida en los artículos 179 y 183 y exhibirla cada vez que lo requiera la organización sindical con personería gremial a nivel nacional, autoridad administrativa laboral y la judicial pertinente.

Art. 187. – *Cesión.* Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Art. 188. – *Cuota de inembargabilidad.* Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción que establece el artículo 70, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO IX

Prescripción. Privilegios. Irrenunciabilidad

Art. 189. – Prescribirán a los cuatro (4) años las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual de trabajo agrario. La reclamación ante la autoridad administrativa de aplicación interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de doce (12) meses.

En las acciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prescribirán a los cuatro (4) años. El plazo se contará a partir de la notificación fehaciente de la incapacidad determinada, o el fallecimiento de la víctima.

Art. 190. – El pago insuficiente de obligaciones en las relaciones laborales efectuado por el empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se recibiere sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

Art. 191. – El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, con derecho a pronto pago, por los créditos que resultaren del contrato de trabajo agrario. Igual derecho asistirá a los causahabientes en caso de fallecimiento de aquél.

Art. 192. – Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador y los provenientes por indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad y otros rubros laborales, gozarán de un privilegio especial sobre las

mercaderías, materias primas, maquinarias y semovientes que integren el establecimiento, explotación o empresa donde aquél hubiere prestado servicios. Este privilegio prevalecerá respecto a cualquier otro sobre los mismos bienes.

Art. 193. – El juez del concurso deberá autorizar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador, las indemnizaciones por accidente de trabajo y por despido que tuvieren el privilegio asignado en el artículo 192, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recaudaren o con el producto de los bienes sobre los que recayeren los privilegios especiales que resultaren de esta ley.

Art. 194. – Los privilegios laborales son irrenunciables.

TÍTULO XVII

Autoridad de aplicación y sanciones

Art. 195. – *Acuerdos conciliatorios.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley, estando facultado para sancionar las infracciones y obstrucciones conforme a lo previsto en la legislación vigente, la que también se aplicará en cuanto a la forma y sustanciación de las actuaciones.

Art. 196. – Las acciones derivadas de la relación de trabajo agrario serán susceptibles de una instancia conciliatoria previa ante cualquier dependencia de la autoridad de aplicación, con audiencia personal de las partes.

La instancia administrativa no será requisito indispensable para ocurrir a la vía judicial, pero si cualquiera de las partes intentare la conciliación la otra tendrá la obligación de asistir a las audiencias.

Art. 197. – El cumplimiento de los acuerdos conciliatorios a que se arribaren en la instancia prevista en el artículo precedente, debidamente homologado por la autoridad correspondiente, tendrá efecto liberatorio, siempre que se alcance una justa composición de derechos. El incumplimiento parcial o total de los acuerdos dejará a los interesados en libertad de iniciar las acciones judiciales que le hubieren correspondido originariamente. En este supuesto, los pagos efectuados serán considerados como realizados a cuenta.

Art. 198. – Los reclamos a que se refiere el artículo anterior podrán ser efectuados en cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, aun cuando no tuviere jurisdicción en el lugar de trabajo, siempre que fuere la más cercana a éste.

Art. 199. – Todo pago que debiere efectuarse en favor del trabajador en los juicios laborales, se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente, librándose cheque judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes,

aun en el supuesto de haberse otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuotalitis que excediere del veinte por ciento (20 %) del total a percibir por el trabajador, el que en cada caso, requerirá ratificación personal. El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

El pago realizado sin observarse lo establecido precedentemente y el pacto de cuotalitis o desistimiento no homologado serán nulos de pleno derecho.

Art. 200. – Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta los mismos índices que al respecto se apliquen en materia laboral.

TÍTULO XVIII

Disposiciones complementarias y transitorias

Art. 201. – Las disposiciones contenidas en las Resoluciones dictadas oportunamente por la Comisión Nacional de Trabajo Rural, por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en ejercicio de las facultades conferidas a aquellas, mantendrán su vigencia salvo que fueren especialmente modificadas o derogadas, siempre que las mismas fueren más beneficiosas para el trabajador.

Art. 202. – La antigüedad que tuvieron los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

Sala de las comisiones, 14 de diciembre de 2011.

Lino W. Aguilar. – Edgar R. Müller. – Gustavo Ferrari. – Gumersindo F. Alonso. – Eduardo P. Amadeo. – Carlos R. Brown. – Liliana Fadul. – Daniel Germano. – Roberto M. Mouillerón. – Sergio H. Pansa. – Alberto J. Pérez. – Raúl A. Rivara. – Alberto O. Roberti. – Claudia M. Rucci. – Jorge A. Valinotto.

En disidencia parcial

Gladis E. González. – Julián M. Obiglio. – Alberto J. Triaca.

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL DEL SEÑOR DIPUTADO OBIGLIO

Honorable Cámara:

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi disidencia parcial al Dictamen de Minoría que fija un Nuevo Régimen Nacional del Trabajo Agrario, en virtud del cual se sustituye la ley 22.248, de aprobación del Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

Es importante destacar que este proyecto importa una notable evolución dentro del marco normativo que regula el trabajo rural, a través de la ley 22.248.

Empero, merece las observaciones que seguidamente formulamos.

En primer lugar entendemos que la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que se menciona sólo debe tener lugar en forma supletoria y en tanto y en cuanto no contradiga la letra y el espíritu de esta ley específica. Similar norma tienen varios estatutos, entre ellos el régimen de la industria de la construcción (ley 22.250).

En segundo término y en lo que respecta a la solidaridad laboral, resulta necesario mantener el sistema actual del Régimen de Trabajo Agrario (ley 22.248) que es distinto al de la Ley de Contrato de Trabajo, al que hace remisión el proyecto 5.153-D.2010.

El artículo 9° de dicho régimen establece que “Quienes contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social, por el plazo de duración de los contratos respectivos”. En el segundo párrafo dicho artículo agrega que “No existirá la solidaridad prevista en el párrafo anterior, respecto de las tareas que habitualmente se realizaren con personal no permanente, cuando el contratista constituyese una empresa de servicios y su principal aporte no se limitare a la organización del equipo de trabajo. Finaliza dicha norma diciendo que “Para que la solidaridad tenga efecto se deberá demandar previa o conjuntamente a los contratistas, subcontratistas o cesionarios”.

Esto es, cuando se hacen tareas que habitualmente realiza personal no permanente (es decir, tareas cíclicas, estacionales, etcétera), quien explota un establecimiento agropecuario responde solidariamente sólo si el contratista (empleador directo de dicho personal) se limita a la mera organización del equipo de trabajo, es decir, cuando se trata de los llamados “prestadores de brazos” siendo así entonces la figura del contratista una mera ficción; de lo contrario, es decir, si se está realmente frente a un contratista que funciona como tal en la realidad, quien explota la tierra no responde por los trabajos cíclicos, estacionales, etcétera.

Entendemos que este esquema es correcto y responde a la realidad productiva que se da actualmente en una inmensa cantidad de establecimientos rurales de nuestro país en los cuales se contratan o subcontratan estas labores esporádicas. Actualmente los contratistas realizan labores cíclicas, estacionales, etcétera, en diversos establecimientos rurales –incluso en más de una localidad y con frecuencia en más de una provincia– y utilizan para ello equipos y personal propios que van trasladando de localidad en localidad, siendo dichas labores por lo general de corta duración. Hoy en día estas labores cíclicas, estacionales, etcétera, se han acelerado notoriamente por el avance de la tecnología y los costos de equipos son altos, por lo cual el esquema

productivo hace que sea muy usual que quienes son dueños o explotan la tierra recurran a estos contratistas para dichas labores.

Entonces si un trabajador que realiza estas labores acusase una dolencia, bien podría haber ocurrido ello en cualquiera de los múltiples establecimientos en los cuales trabajó en forma esporádica y por poco tiempo. No sería justo pues que responda solidariamente por dicha dolencia el dueño o explotador comercial del establecimiento que quizá nada tenga que ver frente a la misma.

En tercer lugar, en lo referido a empresas relacionadas (grupo económico) se las hace solidarias, sin que exista fraude en la subordinación, relación entre ellas, etcétera, como sí lo exige la LCT. Creemos que ello rompe con los principios jurídicos de diferenciación de personalidad jurídica de las sociedades.

En cuarto término, en cuanto a la remuneración mínima del trabajador, se establece que no puede ser inferior a la mínima que se dicte por ley por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la que fuere superior, aclarándose que la que fije dicha comisión no puede ser inferior al salario mínimo. Entendemos que cuando tiene lugar la prestación de casa y comida al trabajador, no necesariamente éste debe percibir al menos el salario mínimo. Además, el costo de vida no es uniforme en todo el país y obligar a un salario mínimo uniforme afecta las economías regionales, de allí que no son pocos los que en el interior reclaman que exista una regionalización del salario en materia rural.

En quinto lugar, en cuanto a las llamadas “bolsas de trabajo”, entendemos que no debe ser obligatorio contratar trabajadores a través de las mismas pues ello atenta contra la libertad de contratar y de organización de la empresa. El empleador puede contratar a quien le parezca mejor o más apropiado según sus propias y exclusivas razones. A su vez, debe quedar expresamente fijado el derecho del empleador a poder utilizar su personal permanente para la realización de trabajos referidos en dichas bolsas.

En virtud de las referidas observaciones, es que hemos firmado en disidencia parcial.

Julián M. Obiglio.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Previsión y Seguridad Social, de Agricultura y Ganadería y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 888 (17-P.E.-10. T.P. N° 83) y proyecto de ley del 22 de junio de 2010 y el proyecto de ley de la señora diputada Claudia Rucci y otros señores diputados, por los que se crea un nuevo Régimen de Trabajo Agrario. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Roberto M. Moullieron.

ANTECEDENTES

1

Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 24 de junio de 2010.

Al Honorable Congreso de la Nación.

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un proyecto de ley tendiente a reemplazar el Régimen de Trabajo Agrario aprobado por la ley 22.248 y sus modificatorias y su decreto reglamentario 563/81.

Es sabido que la actividad agropecuaria posee gran importancia en la economía nacional. Su trascendencia es contemporánea a los mismos orígenes del Estado nacional, aunque su desarrollo se remonta a la época colonial e incluso a la prehistórica.

Su evolución no estuvo exenta de los vaivenes propios del devenir político-institucional del país y de los procesos económicos mundiales. Ser uno de los principales productores de bienes primarios del orbe hizo que nuestra economía siempre mantuviera una fuerte ligazón y hasta dependencia con ese sector. Una de las consecuencias de ello fue que el impacto que tuvieron en la producción del sector las distintas crisis que sufrieron los países centrales –principales demandantes de materias primas– se extendió a las restantes áreas de la economía del país. Esta vulnerabilidad ante las crisis internacionales y su casi inmediato efecto reflejo en la estructura económico-financiera del país, ha sido un rasgo repetido y distintivo en la historia de nuestra política económica.

Uno de los objetivos principales del proyecto es correr el velo que supuestamente nos relaciona con un país productor de alimentos no industrializados, resultando legítimo reconocer las indudables ventajas comparativas que la República Argentina tiene respecto a otros países como productor de este tipo de bienes. Este hecho, no implica de ninguna manera renegar de otros tipos de desarrollos, tales como el industrial, artístico, cultural o científico-tecnológico, cuyos bienes y conocimientos han de tornarse cada vez más necesarios en función del contexto y perspectivas globales actuales y sin los cuales sería imposible alcanzar un grado de desarrollo sostenible y con un adecuado nivel de independencia.

La incorporación de nuevas tecnologías y saberes ha coadyuvado al desarrollo que la actividad tuvo en los últimos años, tanto en relación a la aparición de una amplia variedad de nuevos cultivos –fenómeno opacado en su importancia por el avance de la soja– como en lo relativo a los volúmenes de producción, superficies de áreas sembradas e indicadores del comercio exterior. Dicho fenómeno se relaciona intensamente con el impulso que significa la creciente demanda de materias primas de origen agropecuario, ya no sólo de parte de los países que tradicionalmente lo hicieron,

sino de parte de aquellos que recientemente se sumaron al concierto de naciones más influyentes, como China, Corea, India y Pakistán, entre otros.

En este sentido merece ser resaltado el impacto que esta actividad posee sobre la producción y la formación de precios de ciertos productos primarios para la elaboración de biocombustibles, especialmente etanol a partir del maíz y de la caña de azúcar, así como también de ciertos vegetales no comestibles y tallos de plantas que quedan como residuos después de la cosecha.

Dentro de este marco es preciso asimismo tener presente la cuestión ecológica, pues la acción del hombre no siempre se mancomuna armoniosamente con la naturaleza, máxime cuando median intereses materiales, razón por la cual también es preciso considerar el impacto que determinados cultivos y la aplicación de ciertas técnicas tienen sobre el ecosistema, a través de un uso desmedido e indiscriminado de los recursos naturales no renovables. Todo ello, en el marco de la perspectiva que sostiene que todo modelo de desarrollo económico-social sustentable, debe evitar la ganancia rápida en desmedro del interés común de las futuras generaciones.

El proyecto que se eleva ha tenido en consideración todas las actividades de naturaleza agraria que se desarrollan en el territorio nacional, hayan sido o no objeto de regulación normativa por parte de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, organismo actuante en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a fin de respetar y receptar las diferencias que las mismas ostentan dentro de una misma actividad general que las contiene.

Muchas actividades tradicionales que durante largo tiempo mantuvieron inalterables sus prácticas de producción, recientemente han sufrido drásticos cambios en dicho aspecto; otras han surgido incorporando al sector cultivos hasta hace un tiempo inexistentes o exóticos; otras, desaparecido o trasladado su ubicación geográfica debido a diversos factores —cambios climáticos, innovaciones productivas, aparición de nuevos mercados—; algunas han cambiado por completo su fisonomía al haberse tecnificado fuertemente, mientras persisten aquellas que aún continúan ligadas fuertemente a la tradición y a sistemas de labor rudimentarios.

La descripción que antecede comprende también a aquellas actividades cuyos procesos de producción se denominan “integrados”, es decir, que pueden incluir a una parte del proceso de carácter agrario seguido de una industrialización del producto; situación que nos obliga a encarar la tarea de pensar y redefinir la frontera de lo “agrario” a la luz de esta realidad.

Hemos evaluado y tenido en cuenta también el impacto de los citados cambios en las relaciones laborales que tienen lugar en cada una de las actividades que componen el sector, lo que trae aparejada la imperiosa necesidad de replantear parte de la legislación vigente y ciertas prácticas normativas cuya repetición no me-

ditada pueda haber llevado a cristalizarlas resultando necesario renovarlas para adecuarlas a las nuevas realidades.

Con relación al delicado tema de la “naturalización” de prácticas, conceptos y relaciones sociales, merece destacarse el especial énfasis que al redactar el proyecto que se eleva, se puso en desligar el trabajo agrario del velo tradicional que lo envuelve, brindándole el tratamiento profesional específico que requiere hoy y que demandarán los nuevos tiempos que se avecinan.

Tal fue el criterio seguido al considerar las modalidades contractuales, en particular en lo relativo al trabajo transitorio, cíclico y/u ocasional, fuertemente menoscabado por el régimen estatutario de facto que aquí se propone derogar. En función de ello, esa modalidad de contratación ha sido objeto de una regulación específica tendiente a otorgarle un más amplio sentido protectorio, a definir que su determinación se corresponda con la realidad de las tareas efectivamente realizadas y a establecer una consagración expresa del trabajo por tiempo indeterminado como forma arquetípica de contratación.

De esta manera se busca terminar con la precarización del trabajo agrario, favorecido por la ley vigente y que se refleja claramente en cifras, ya que más de dos tercios de los trabajadores del sector revisten la categoría de “no permanentes” y, como consecuencia de ello, se encuentran desprovistos de los más elementales derechos ya no sólo laborales, sino humanos.

Como dijimos, la necesidad de adecuar el contenido de las normas adaptándolo a las nuevas relaciones sociales de producción y a la configuración actual de las relaciones laborales, nos lleva a presumir que la consagración en ley del presente proyecto constituirá un gran impacto en todos los actores sociales que integran, participan o se vinculan de alguna manera con el sector. Máxime, tratándose de una actividad que se encuentra atravesada por el manto de la tradición —entendida por la reiteración de prácticas y la perpetuación de las estructuras de las relaciones sociales en sus diferentes niveles—, que suele determinar en el sector rural la configuración de situaciones de desventaja o vulnerabilidad para diferentes grupos de trabajadores.

En definitiva, estamos ante un sector en el que coexisten bolsones de atavismo como los descriptos precedentemente, con otros que se encuentran en permanente innovación y modernización caracterizada por una constante incorporación de nuevas tecnologías; lo que impone contar con una legislación moderna que de modo armónico contemple las necesidades y derechos de todos los trabajadores, los intereses particulares de la producción y el bienestar general de la población. Pues también a partir de una legislación justa y moderna se puede contribuir al desarrollo del sector en el marco de un proyecto de país más equitativo y solidario.

En tal sentido y en consonancia con lo expresado precedentemente, al elaborar el proyecto que se eleva se priorizó como uno de sus objetivos, la imperiosa

necesidad de enfrentar con urgencia el déficit de trabajo decente en el empleo agrario, teniendo en cuenta la proyección que indica que la población rural en los países en desarrollo continuará creciendo, en términos absolutos, durante por lo menos una generación.

Las zonas rurales se caracterizan por altos niveles de pobreza, un sector informal muy amplio y empleo independiente. La protección social puede tener un impacto positivo sobre diversas dimensiones del déficit de trabajo decente, al reducir la brecha entre las zonas rurales y urbanas y dentro de las zonas rurales. En consecuencia, igualar el haz de derechos laborales de los trabajadores del ámbito agrario con los del ámbito urbano-industrial –regulados por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorios e incluidos en el régimen de convenciones colectivas de trabajo, ley 14.250, (t. o. 2004)–, se impone como un mecanismo eficaz a efectos de lograr el objetivo propuesto.

Asimismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determinó que los países miembros podrían ser invitados a examinar sus legislaciones con la perspectiva de extender la protección a los trabajadores agrarios, procurando garantizar que se beneficien con el amparo que determinan los principios y derechos fundamentales en el trabajo que están contenidos en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Creemos finalmente que el presente proyecto cumple acabadamente con las referidas líneas de acción que, como país miembro de la OIT, la República Argentina debe procurar.

El proyecto de ley que se impulsa se encuentra dividido en catorce (14) títulos, comprendiendo un total de ciento nueve (109) artículos, a cuyo contenido seguidamente nos referiremos.

Se inicia con las disposiciones generales del régimen, abarcando del artículo 1° al 10, estableciendo en el artículo 1° que el régimen que se impulsa, será de aplicación en todo el territorio nacional, rigiendo aun cuando el contrato de trabajo se hubiera celebrado fuera del país si su ejecución es dentro del mismo.

Por su parte, el artículo 2° establece las fuentes de regulación del presente régimen. En este punto cabe recordar que el régimen instaurado por la ley 22.248 se limita a establecer como fuentes de regulación de las relaciones de trabajo agrario, a dicha ley y a las normas que en su consecuencia se dictaren, a la voluntad de las partes y a los usos y costumbres.

El proyecto innova incorporando como fuentes de regulación, además de las mencionadas anteriormente, a los convenios colectivos de trabajo y a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

Además, establece que dicha ley será de aplicación supletoria, en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidad del régimen jurídico específico que se impulsa.

Con relación a los convenios y acuerdos colectivos, la ley 22.248 excluye como fuente de regulación del contrato de trabajo agrario a la negociación colectiva en los términos de la ley 14.250 (t. o. 2004), determinando que: “El régimen de las convenciones colectivas de trabajo continuará aplicándose únicamente con relación a las actividades agrarias que se hubieren incluido en aquél con anterioridad a la vigencia de la presente ley” (artículo 144), pero determinando, asimismo, que quienes estén contemplados en convenciones colectivas de trabajo estarán excluidos del régimen estatutario.

A diferencia de lo actualmente normado, el proyecto si bien mantiene fuera del régimen especial a quienes estuvieran comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con anterioridad a la sanción de la ley 22.248, incorpora como fuente a los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el futuro, y habilita a las representaciones de empleadores y trabajadores a negociar colectivamente en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004).

El artículo 3° determina los trabajadores excluidos del presente régimen. En relación a ello, el régimen aprobado por la ley 22.248 excluye al personal que se desempeña de manera “exclusiva” en actividades industriales o comerciales desarrolladas en el ámbito rural, así como también a los trabajadores que desempeñen “principalmente” tareas industriales o comerciales en empresas o establecimientos mixtos (agrario-industriales o agrario-comerciales).

Por su parte, el proyecto establece que no resultará comprendido el personal afectado “exclusiva o principalmente” en actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, en establecimientos de cualquier índole. Asimismo, mantiene la exclusión dispuesta oportunamente por la ley 23.808 respecto al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o 1976), y sus modificatorias.

El artículo 4°, como consecuencia de la incorporación de los convenios colectivos de trabajo como una de las fuentes de regulación del presente régimen, establece que los mismos determinarán su modo de articulación teniendo en consideración las características propias de los distintos sectores, ramas y áreas que comprenden la actividad agraria.

El régimen vigente no define de manera expresa a la actividad agraria, sino que lo hace de manera tangencial o indirecta al referirse al contrato de trabajo agrario. El proyecto que se impulsa adopta una tesitura diferente, considerando pertinente definir a la actividad agraria a fin de circunscribir su ámbito de manera clara y precisa.

En tal sentido, el artículo 5° caracteriza a la actividad agraria como “... toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos

no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales”.

Define también en el artículo 6º, el ámbito rural como: “...aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública...”, prescindiéndose de la calificación que efectuare la respectiva autoridad comunal.

La ley 22.248 incluye de manera expresa la manipulación y almacenamiento de granos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios aun cuando se desarrollen dentro del ámbito urbano, excepto cuando esta actividad se realizare en establecimientos industriales y las tareas que se desarrollen en ferias o remates de hacienda. El artículo 7º del proyecto mantiene el mismo criterio.

Ahora bien, respecto al empaque de frutos y productos agrarios, el proyecto considera únicamente incluidos en el régimen al empaque de frutos y productos propios del establecimiento, cuestión que marca una importante diferencia con lo dispuesto por el régimen vigente, en tanto que este último alcanza también el empaque de frutos y productos de otros productores, constituyéndose con frecuencia en una vía para el fraude al extender indebidamente la aplicación del estatuto a trabajadores cuyas tareas no lo justifican.

El artículo 8º consagra el principio de indisponibilidad con relación a las prescripciones dispuestas por el régimen que se impulsa, los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR) vigentes, todas las cuales integran el orden público laboral.

Por su parte, el artículo 9º dispone que en los casos que los convenios y acuerdos colectivos de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) contengan normas más favorables a las previstas por el presente régimen para los trabajadores agrarios, las mismas serán válidas y de aplicación. Además, establece que cuando reunieren los requisitos legales no estarán sujetas a prueba en juicio, resultando suficiente su simple individualización.

Por último, el artículo 10 establece la prohibición de la aplicación analógica de los acuerdos colectivos de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) para otras actividades no comprendidas en dichas normas, pero se habilita la posibilidad de tenerlas en consideración para la resolución de casos concretos.

La ley 22.248 establece que “habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro,

tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola”.

En el título II del proyecto, se regula el contrato de trabajo agrario en general, limitando, en su artículo 11, la existencia del mismo exclusivamente, a la realización de tareas “propias” de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones.

En materia de subcontratación y solidaridad, la normativa actualmente vigente, dispone la responsabilidad solidaria del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social, por el plazo de duración de los contratos respectivos, entre quienes contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios.

Asimismo, establece que no existirá la solidaridad prevista respecto de las tareas que habitualmente se realizaren con personal no permanente, cuando el contratista constituyere una empresa de servicios y su principal aporte no se limitare a la organización del equipo de trabajo.

Para la configuración de la solidaridad se dispone demandar previamente o conjuntamente a los contratistas, subcontratistas o cesionarios.

El proyecto, en su artículo 12, amplía la protección del trabajador, estableciendo dos supuestos con relación a la subcontratación y cesión. Dispone que quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de obras, trabajos o servicios, o cedan total o parcialmente a terceros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios, que hagan a su actividad principal o accesorio, deberán exigir a aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. En este caso, la solidaridad tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario, incorporando así un criterio mayoritario de la jurisprudencia laboral en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

Por otra parte, se establece que cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación y subcontratación estará constituida con el principal.

Los supuestos de solidaridad previstos en dicho artículo no resultarán de aplicación a aquellos propietarios que otorguen en arrendamiento tierras de

su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas en los términos del artículo 5° del proyecto que se impulsa.

En materia de empresas subordinadas o relacionadas, el artículo 13 del proyecto incorpora un supuesto no previsto por el actual régimen vigente, disponiendo que cuando una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o accidental, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en los artículos 5° y 7° de la presente ley, serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

El marco de garantías se completa con la aplicación supletoria del título XI, “De la transferencia del contrato de trabajo” de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias; con lo que se incorporan los siguientes supuestos no contemplados en el régimen rural vigente:

–Solidaridad de cedente y cesionario en las cesiones de establecimiento.

–Posibilidad del trabajador de considerarse despedido, si con motivo de la transferencia del establecimiento se le ocasionare un perjuicio que configure una injuria grave.

–Exigencia del consentimiento expreso y por escrito del trabajador, en los casos de cesión de personal sin transferencia de establecimiento.

La aguda problemática relacionada con el fraude laboral que tiene lugar, en muchos casos, a través de cooperativas de trabajo mereció un tratamiento específico en el artículo 14, contrariamente al silencio que el tema exhibe en el régimen actual.

Se prohíbe la actuación de cooperativas de trabajo y se les veda la posibilidad de actuar en el ámbito de la ley que se impulsa como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Por otra parte, se establece que sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización de las cooperativas, el servicio nacional de inspección del trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como respecto de sus socios cuyo desempeño fuera en fraude a la ley laboral, en términos similares a la regulación consagrada en la ley 25.877.

En tales supuestos, se considerarán como trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del

establecimiento, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social, y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

También se establece, que si en el ejercicio de sus funciones esos servicios de inspección comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio de ejercer su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la ley 20.337.

En la misma línea y reforzando los instrumentos que coadyuvan a luchar contra el fraude laboral, el trabajo informal y/o no registrado en todas sus modalidades, el artículo 15 del presente proyecto prohíbe taxativamente la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en el proyecto y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

Como título III se fijan las modalidades contractuales del trabajo agrario, iniciándose el artículo 16 con la prohibición expresa de celebración del contrato de trabajo agrario por período de prueba alguno y que su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

Este punto importa un fuerte avance respecto del sistema vigente, pues si bien no prevé el presente instituto, determina que “durante los primeros noventa (90) días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral” (artículo 63).

Respecto a las modalidades de contratación, la ley 22.248 prevé sólo dos (2) categorías de trabajadores: a) trabajador permanente: cuando es contratado para la realización de tareas normales y habituales de un establecimiento, siendo su duración por tiempo indeterminado; y b) trabajador no permanente: cuando es contratado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional o por procesos temporales propios de la actividad agraria, catalogándola de la misma manera cuando la contratación es para desempeñarse en ferias y remates de hacienda.

Párrafo aparte merece la caracterización que el régimen vigente hace de los trabajadores no permanentes, quienes constituyen más de dos tercios (2/3) del total de los trabajadores del sector y representan una proporción aún mayor en gran parte de las actividades productivas regionales que ostentan un carácter cíclico o estacional.

A modo de ejemplo puede señalarse que este colectivo de trabajadores carece en absoluto de estabilidad en su empleo, de licencias especiales, como también de los restantes derechos que los trabajadores temporarios encuentran al amparo de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

El proyecto consagra tres (3) nuevas modalidades contractuales: *a)* contrato de trabajo permanente de prestación continua; *b)* contrato de trabajo temporario; y *c)* contrato de trabajo permanente discontinuo.

En este contexto se establece, a fin de evitar los abusos que actualmente se cometen recurriendo a la figura de trabajadores no permanentes, la presunción legal de que el contrato de trabajo agrario es celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos expresamente previstos.

En tal sentido, el proyecto define en su artículo 17 el contrato de trabajo temporario determinando que el mismo se origina en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de cualquiera de las actividades comprendidas dentro del ámbito rural, así como también las que se realizaren en ferias y remates de hacienda y los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Para esta modalidad contractual se prevé que el trabajador deberá percibir, al concluir la relación laboral, además del proporcional del salario anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10 %) del total de las remuneraciones devengadas. Es decir, el doble de lo previsto por la normativa vigente.

El artículo 18 prevé que cuando un trabajador temporario sea contratado de manera consecutiva por un mismo empleador en más de una ocasión y con relación a tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, el mismo será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Es decir, a dichos trabajadores se les reconocen iguales derechos que los trabajadores permanentes, ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones a partir de su primera contratación, siempre y cuando la misma respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

Con relación al trabajo por equipo o cuadrilla familiar, el artículo 19 posibilita que el empleador o su representante y sus respectivas familias puedan tomar parte en las tareas que se desarrollaren e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. En los casos que dichas tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas mencionadas, no serán de aplicación las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.

El mismo derecho le asistirá al personal permanente y sus respectivas familias, pero teniéndose en cuenta las prescripciones relativas a la prohibición del trabajo infantil y regulación del trabajo adolescente.

Se establece asimismo que en ningún caso podrán formar parte de los equipos o las cuadrillas que se conformen personas menores de dieciséis (16) años.

Como anteriormente se mencionó, la extinción del contrato de trabajo agrario se regirá por las disposiciones del título XII de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias. Como consecuencia de ello, se incorpora como nueva causal de extinción, la muerte del empleador, no prevista por el régimen estatutario vigente.

Asimismo, en razón de la aplicación supletoria de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, adquieren plena vigencia los institutos del preaviso y la integración del mes de despido, ninguno de los cuales se encuentran previstos por la normativa vigente, y que importan un sustantivo avance a favor de la jerarquización de los trabajadores agrarios al dejar definitivamente de lado una discriminación legal que los afectaba al extinguirse el vínculo laboral.

Los plazos del preaviso serán los siguientes:

–Por el trabajador: quince (15) días.

–Por el empleador: un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante los plazos precedentemente señalados.

Por último, cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se hubiera producido el despido.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, el trabajador agrario permanente percibirá un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, estableciendo que dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas por las resoluciones CNTA o en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.

Así y supletoriamente, se aplica la previsión respecto a que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene la obligación de fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo, en forma similar

a lo que sucede con las demás actividades regidas por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

El artículo 20 se refiere a la indemnización substitutiva de las vacaciones que le corresponderá al trabajador temporario al finalizar la relación laboral. La misma será equivalente al diez por ciento (10 %) del total de las remuneraciones devengadas, es decir, el doble a la prevista actualmente por el artículo 80 del régimen vigente.

En particular, el artículo 21 se refiere al supuesto en que el trabajador permanente discontinuo sea despedido sin justa causa, cuando aún se encontraren pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando tareas. En este caso, le corresponderá, además de las previstas por el título XII de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), una indemnización por daños y perjuicios que será fijada por el juez o tribunal competente en función al daño sufrido o, ante la falta de demostración del mismo, por la sola ruptura anticipada del contrato de trabajo.

Con relación a la indemnización mínima por despido o antigüedad que deberá percibir el trabajador permanente al finalizar la relación laboral, el artículo 22 determina que no podrá ser inferior a un (1) mes de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada, distinto de lo establecido por el artículo 76, inciso a) del régimen vigente que toma como base a la remuneración percibida, durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

El artículo 23 faculta a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a fijar las condiciones generales de trabajo de las modalidades contractuales previstas en el presente régimen, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas por ese organismo tripartito.

El título IV norma sobre la vivienda, alimentación y traslado. En orden a la provisión de vivienda y alimentación, el proyecto impulsa mejoras en lo relativo a las condiciones que deberán reunir esas prestaciones en especie, en los casos en que deban ser proporcionadas por el empleador.

El artículo 24 determina los requisitos mínimos con los que deberá contar la vivienda proporcionada. Entre ellos se destacan:

—Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separaciones para los hijos de distinto sexo mayores de ocho (8) años.

—Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo.

—Cuando por la distancia o las dificultades de transporte no le sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá proporcionárselos.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme lo previsto por el artículo 25, se encontrará facultada para determinar mediante reglamentación, las condiciones de infraestructura que deberán respetar las mismas observando los requisitos mínimos previstos por el artículo precedente.

Por su parte, el artículo 26 establece como obligaciones específicas del empleador con relación a la vivienda: instrumentar las acciones necesarias para que la vivienda del trabajador se mantenga libre de malezas a su alrededor, controlar las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios y la posibilidad de derrumbes de la misma.

Con relación a la alimentación de los trabajadores agrarios, el artículo 27 dispone que la misma deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, estableciéndose la obligación por parte del empleador de suministrarla conforme lo previsto por el artículo 39 del régimen que se impulsa, cuando los trabajadores se encontraren imposibilitados de adquirirla como consecuencia de la distancia o dificultades de transporte.

Asimismo, el artículo 28 exige que el empleador deba suministrar a los trabajadores durante toda la jornada de trabajo, agua potable en cantidad y calidad suficiente, extendiéndose dicha obligación a las viviendas de los trabajadores.

El incumplimiento a las obligaciones a cargo del empleador con relación al suministro de vivienda, alimentación y agua potable, lo harán pasible de las infracciones previstas por la legislación laboral en la materia. Se establece expresamente en el artículo 29 que las mencionadas obligaciones no resultarán compensables en dinero y no constituirán en ningún caso remuneración.

Un tema que merece especial atención, es el relacionado con el traslado de los trabajadores hasta el lugar de trabajo y de regreso a sus domicilios o lugares de residencia.

Teniendo en consideración las frecuentes y viciadas prácticas que se advierten en este tipo de prestaciones, consecuente con uno de sus principales objetivos que es promover los derechos de los trabajadores, el proyecto en sus artículos 30 y 31 establece una serie de condiciones para el traslado de los trabajadores a efectos de garantizarles adecuados estándares de seguridad y confort. Es así que se establece:

—Cuando mediare entre la ubicación de las tareas y el lugar de alojamiento del trabajador una distancia igual o superior a tres (3) km y no existieren medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes en materia de transporte.

—Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones y los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas.

—En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas.

—La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos provistos por el fabricante, sea cual fuere la distancia a recorrer.

La retribución del trabajo agrario esta regulada en el título V del proyecto. De esta manera respecto a las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector, el régimen propuesto mantiene en su artículo 32 el criterio vigente determinando que las mismas deben ser fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), no pudiendo ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto podrá ser determinado por mes, por día y por hora.

El pago de la remuneración por rendimiento del trabajo (conocida también como “a destajo”) ha merecido un especial tratamiento en el proyecto, marcando sustanciales diferencias con la actual regulación.

Es sabido que la remuneración por rendimiento del trabajo constituye la forma de pago arquetípica que se observa en la mayoría de las actividades productivas regionales que, al tener un carácter estacional o cíclico, concentran a la mayor cantidad de trabajadores no permanentes. A la ya referida desprotección que el actual régimen dispensa a este tipo de trabajadores, se le agrega que la habilitación para realizar este tipo de pago, característico y funcional al desenvolvimiento de la actividad, no consideró aspectos relativos a su instrumentación, ni mecanismos que aseguren a los trabajadores la percepción de un salario mínimo profesional digno y suficiente para una carga horaria normal.

Con relación a las remuneraciones, el artículo 33 establece que las mismas serán fijadas por tiempo o por rendimiento por trabajo, habilitándose la posibilidad de que las partes convengan otra forma de remuneración, pero siempre y cuando sea respetada la mínima fijada para la actividad.

En los supuestos en que la remuneración sea determinada por rendimiento, el empleador deberá en todos los casos garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada de modo de permitir la correspondiente percepción de los salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de la misma.

En tal sentido, el proyecto en su artículo 34 dispone que la remuneración se determinará en la medida que el trabajo se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) fije para la actividad para esa unidad de tiempo. En los casos de

actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas, se aplicarán las dispuestas con carácter general. La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriere como consecuencia de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

En definitiva, se mantiene el criterio de que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) fijará anualmente los salarios mínimos profesionales de los trabajadores permanentes para todo el país y los de las diversas actividades regionales.

Como novedad el proyecto establece para el supuesto de ausencia de elevación, por cualquier razón o motivo, de las Comisiones Asesoras Regionales (CAR) a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) de acuerdos o propuestas relativas a alguna de las actividades, que le corresponderá a esta última abocarse directamente a su determinación. Pero en tales casos, y hasta que no la fije, resultará de aplicación el salario mínimo que, con carácter general, se encuentre establecido para los trabajadores permanentes.

Por su parte, el artículo 35 dispone la época de pago de las remuneraciones de los trabajadores agrarios. En el caso de los mensualizados, deberá efectuarse al vencimiento de cada mes calendario; los remunerados por jornal o por hora, por semana o quincena; y finalmente, los remunerados por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena con relación a los trabajos concluidos en dichos períodos más una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado.

En este orden de ideas, el proyecto impulsa la bancarización como medio normal de pago, al establecer en el artículo 36 que “los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán abonar las remuneraciones en dinero a su personal, en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales”; sin perjuicio de lo cual el trabajador podrá exigir que su salario le sea abonado en efectivo. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de la contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

El artículo 37 dispone la prohibición expresa del pago de salarios por otro medio que no sea la moneda de curso legal y corriente en el país.

Con relación a la bonificación por antigüedad, el artículo 38 dispone que la misma será del uno por ciento (1 %) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio cuando el trabajador tenga una

antigüedad de hasta diez (10) años; y del uno y medio por ciento (1,5 %) cuando tuviere una antigüedad mayor. Actualmente es del uno por ciento (1 %) cualquiera sea la antigüedad del trabajador.

El régimen que se impulsa en su artículo 39 establece la prohibición expresa por parte del empleador de retener, compensar, descontar o deducir del salario del trabajador el valor de las mercaderías expendidas por éste. Asimismo, se determinan las condiciones para que el expendio de las mismas se encuentre autorizado.

Otro de los cambios de trascendencia que introduce el proyecto, es el referido al régimen de jornada laboral, normado en el título VI del mismo.

Con la sanción de la ley 22.248 se abarcó, aunque con regulaciones diferenciadas, en un mismo cuerpo legal a los trabajadores permanentes y a los no permanentes.

Sin embargo, se volvió a dejar un deliberado vacío legal en orden a la limitación del tiempo de trabajo diario, que en la práctica significó un retroceso en desmedro de los derechos de los trabajadores rurales, en tanto no sólo no se fijaron límites a la duración de la jornada sino que tampoco se contempló el pago de horas extraordinarias, e incluso se admitieron amplias excepciones para el trabajo en días domingos a pesar de consagrarse una prohibición inicial en tal sentido.

Bueno es advertir que la lectura de los antecedentes normativos emanados de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR) lleva a la conclusión de que, en esta materia, se establecían mejores condiciones laborales para los trabajadores no permanentes y, claramente, más protectoras que las establecidas en el régimen actual.

La regulación sobre jornada está contenida en el título I de la ley 22.248 (artículos 14 a 18), que se refiere exclusivamente al “personal permanente”.

El artículo 14 establece que la duración de la jornada se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región o a la naturaleza de la explotación, correspondiendo al empleador fijar la hora de inicio y finalización de la jornada.

De este modo, se establecen dos tipos de pausas fundamentales: *a*) pausa interna: que divide la jornada en mitades debiendo respetarse un descanso diario para la comida no inferior a dos (2) horas ni mayor a cuatro y media (4 ½) horas; y *b*) pausa externa: que separa las jornadas al disponer que “entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor a diez (10) horas”.

Teniendo en cuenta las pausas establecidas, resultaría que la duración mínima y la máxima de una jornada laboral sería, respectivamente, entre nueve y media (9 ½) y doce (12) horas.

No se establece norma alguna con relación al trabajo nocturno, salvo la prohibición de ocupar en dicho horario a menores de dieciocho (18) años (artículo 110 del Reglamento Nacional de Trabajo vigente), lo que ha

permitido especular que el horario laboral también podría incluir el trabajo nocturno para todos los restantes trabajadores (tanto varones como mujeres) y estando sólo sujeto a los usos y costumbres o a la naturaleza de la explotación regional.

En cuanto a las restricciones impuestas, el artículo 18 se limita a establecer –como sanción– el pago de medio jornal por cada jornada donde no se hubieran respetado las pausas, además de otorgar el “descanso compensatorio”.

En cuanto al trabajo en días domingos, la ley 22.248 lo prohíbe pero abre una amplia posibilidad de excepciones a dicha regla al disponer que esa prohibición regirá “salvo cuando necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren” (artículo 16), supuestos en los cuales el trabajador tendrá derecho a un “descanso compensatorio” o a un franco remunerado que le deberá ser otorgado dentro de los quince (15) días de finalizada la tarea.

En este aspecto es de suma importancia destacar que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) ha dictado numerosas resoluciones sobre jornada laboral con ámbito espacial de aplicación específico y limitado al territorio de ciertas provincias. Esas resoluciones disponen la limitación de la jornada de trabajo para todos los trabajadores comprendidos en el régimen –sin distinción alguna entre permanentes y no permanentes–, fijando una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales de lunes a sábado.

En cuanto al eventual exceso en el tiempo de ocupación de los trabajadores, esas horas serán consideradas extraordinarias y su retribución llevará el recargo del cincuenta por ciento (50 %), o incluso del cien por ciento (100 %) cuando se trabaje en días domingos o feriados.

Es así que existen casos en los que en una determinada Comisión Asesora Regional (CAR) no se ha regulado la jornada, con carácter general para todo el territorio que comprende su jurisdicción o el de las provincias que la misma comprende, pero sí se encuentra establecido un régimen de jornada para alguna de sus actividades más relevantes. Ejemplo de ello es la resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) 6/06: condiciones de trabajo para la actividad tabacalera –Salta y Jujuy–, que fija una jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

En virtud de tal estado de situación, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) dictó la resolución 71 del 3 de diciembre de 2008, mediante la cual se dispuso que la duración de la jornada no podía superar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) semanales desde el lunes hasta las trece (13) horas del sábado, poniendo fin al criterio de la jornada de “sol a sol” y colocando a los trabajadores rurales en un pie de igualdad respecto de los trabajadores en general alcanzados por el régimen de jornada aprobado por las leyes 11.544 y 20.744 (t. o. 1976). Asimismo, allí se

establece que la distribución semanal desigual de horas de trabajo no podrá importar una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

Por otra parte, se incorpora el concepto de las jornadas nocturna y mixta. La jornada integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) semanales, entendiéndose como tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del siguiente. Para cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, deberá reducirse proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o pagarse los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

La citada resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) prohibió también la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. Las horas que se trabajen en exceso de los límites establecidos deberán ser abonadas como horas extraordinarias con el mismo criterio que establece la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

El proyecto en los artículos 40 a 43 recepta lo establecido por la resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) 71 de fecha 3 de diciembre de 2008 y profundiza aún más el criterio protectorio de esa norma, al fijar un límite para la jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Por último, el artículo 44 dispone que las mejores condiciones pactadas por las partes, o establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) o en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR) aún vigentes, no resultarán afectadas por lo prescripto en la materia por la presente ley.

El título VII del proyecto de ley, se relaciona con la seguridad y los riesgos en el trabajo, disponiendo, en materia de higiene y seguridad en el ámbito laboral, que el empleador estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes en la materia, incorporando la facultad del trabajador de: "Rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en trasgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca" (artículo 45).

Por su parte, el artículo 46 incorpora como obligación del empleador, la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando el desarrollo de determinadas tareas así lo exigieren; y de elementos de protección individual cuando el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos ane-

gados u otras situaciones similares. Asimismo, en la búsqueda de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales se exige que el empleador instruya a los trabajadores sobre las adecuadas formas de trabajo cuando las mismas sean riesgosas o peligrosas para su salud.

En lo que respecta a la manipulación de sustancias con diversos grados de toxicidad en ocasión del trabajo, se trata de una cuestión que ha tomado una magnitud importante en los últimos años debido al desarrollo de nuevos productos que sirven al mejor desempeño de los cultivos, muchos de los cuales pueden llegar a provocar daños en la salud a quienes los aplican, al entorno poblacional, al ecosistema, etcétera. Por ello, el proyecto establece en los artículos 47 y 48 distintas obligaciones en dicha materia a cargo del empleador como ser:

—En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.

—Los envases que hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados.

—El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Por su parte, el artículo 49 dispone que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará las condiciones de establecer como organismo de consulta a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

Con relación a las licencias, el proyecto establece en el artículo 50 como principio general que resultará de aplicación la ley 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias. En tal sentido, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 150 de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, es decir que se aumentan sustancialmente los días de licencia por vacaciones con relación al actual régimen de trabajo agrario.

Respecto a la época de su otorgamiento, resultará de aplicación lo previsto por el artículo 154 de la mencionada ley, estableciéndose en consecuencia una limitación a las facultades que actualmente tiene el empleador de otorgarlas en cualquier época del año, así como también la potestad actual de fraccionarlas en dos (2) cuando la licencia fuera de veinte (20) días o más y contara con el consentimiento del trabajador.

Además de las previstas por el artículo 158 de dicha ley se incorpora en el artículo 52 del proyecto, una licencia parental paga para el personal permanente de prestación continua de quince (15) días corridos entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

Especial mención amerita la propuesta de esta última licencia, cuestión que aún no se encuentra contemplada

en la Ley de Contrato de Trabajo ni en la mayoría de las convenciones colectivas de trabajo y que constituye una conquista de avanzada en atención a los nuevos roles que se configuran la relación de familia.

Otro cambio de magnitud es la regulación propuesta en relación a la licencia por maternidad para las trabajadoras temporarias, debido a que introduce importantes avances respecto de las previsiones que el régimen vigente contiene en esta materia para las trabajadoras no permanentes.

El régimen vigente en su artículo 116 determina que el personal femenino no permanente tendrá derecho a la licencia prevista para las trabajadoras permanentes, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere hecho la correspondiente denuncia al empleador antes de comenzar la relación laboral. Asimismo tendrá derecho a la garantía de estabilidad que se le otorgan a la misma. Sin embargo, establece que ambos derechos cesarán con el vencimiento del contrato de empleo. La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una única indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 113 de ese régimen o hasta el vencimiento de la relación laboral, según corresponda.

Como se puede observar, el régimen vigente limita la licencia por maternidad y la estabilidad laboral a la duración del contrato trabajo.

Al respecto, el proyecto establece en su artículo 51 que el personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiera comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere hecho la correspondiente denuncia fehaciente al empleador.

Se le otorga a la trabajadora temporaria estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, gozando en consecuencia de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Al abordar el tema de los accidentes y las enfermedades inculpables, el proyecto en su artículo 53 establece que será de aplicación lo previsto en la materia por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias (artículos 208 a 213), pero ampliándose de uno (1) a dos (2) días el plazo para que el trabajador dé aviso a su empleador, salvo en los casos de fuerza mayor.

La problemática del trabajo infantil mereció asimismo un título especial (título IX) en el proyecto que se impulsa, recepiéndose las prescripciones de la ley 26.390 sobre prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente.

En tal sentido, se ratifica expresamente en dieciséis (16) años la edad mínima de admisión en el empleo (artículo 54), así como otras normas dirigidas a poner fin a aquel flagelo.

Las estadísticas son contestes en ubicar en el marco de muchas tareas regionales cíclicas, desarrolladas por trabajadores no permanentes—según la calificación del régimen actual— el núcleo duro del trabajo infantil en el ámbito agrario.

Similar situación se produce con relación al trabajo adolescente y familiar, lo que motiva su inclusión dentro del universo objeto de protección en el proyecto en los artículos 55 a 64.

Las personas entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad podrán celebrar contrato de trabajo con la correspondiente autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. La mencionada autorización se presumirá en el caso que el adolescente viva de manera independiente de sus padres (artículo 55).

Asimismo, se impone la obligación por parte del empleador de exigir del trabajador adolescente, sus representantes o tutores un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, así como también el deber de garantizar que se sometan a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas (artículo 56).

Por otra parte, con el objeto de garantizar la terminalidad educativa de conformidad a lo prescrito por la Ley de Educación Nacional, 26.206, el empleador al contratar al trabajador adolescente deberá exigir el respectivo certificado de escolaridad (artículo 57).

Con relación al trabajo en empresa de familia, el artículo 58 establece claras limitaciones. En tal sentido, las personas mayores de catorce (14) años y menores dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, pero la jornada de trabajo en estos casos no podrá superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar.

Como requisito para acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión para el empleo deberá obtenerse autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. La misma no corresponderá cuando por cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa.

El artículo 59 establece la prohibición de trabajo nocturno para los menores de dieciocho (18) años. En ese sentido, la jornada de trabajo deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino, y no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y dos (32) semanales, habilitándose la distribución desigual de hasta siete (7) horas diarias. La autoridad administrativa podrá habilitar la extensión de la jornada de trabajo sólo en casos excepcionales que realmente lo ameriten.

En el artículo 60 se dispone otra prohibición, en este punto, referida a la prohibición de abonar a los trabajadores adolescentes salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, salvo las que se fundamenten con relación a la reducción de la jornada.

Respecto a la licencias, los trabajadores adolescentes gozarán de las mismas que el resto de los trabajadores agrarios (artículo 61).

El artículo 62 dispone también la prohibición expresa de trabajos peligrosos, penosos e insalubres para los menores de dieciocho (18) años.

Por último, el artículo 63 dispone que en los supuestos de accidente o enfermedad profesional de un trabajador adolescente como consecuencia de la realización de alguna de las tareas prohibidas, se establece la responsabilidad del empleador en los términos del artículo 1.072 y concordantes del Código Civil sin admitirse prueba en contrario, salvo que el hecho se hubiere debido a que el menor se encontrare en un lugar de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, y la misma ocurriera sin conocimiento del empleador.

El artículo 64, por su parte, establece que en las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender durante la jornada laboral a los niños y niñas a cargo del trabajador. Dichos espacios deberán estar a cargo de personal calificado y con experiencia en el cuidado de la infancia.

Este servicio deberá atender a quienes no hayan cumplido la edad escolar y en contrarresto a los que asistan a la escuela durante la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentran.

En virtud a la diversidad de supuestos de hecho que pueden presentarse y a la heterogeneidad de las tareas que componen el mapa nacional de producciones de la actividad agraria, se ha remitido a la reglamentación determinar los requisitos mínimos que deberán reunir los espacios de contención para niños y niñas.

El título X se refiere a la promoción del empleo de los trabajadores temporarios.

Teniendo en mira particularmente la situación de los trabajadores temporarios y/o migrantes, y en el marco del objetivo tutelar que inspira este proyecto, se impulsa en los artículos 65 a 68 la creación del Servicio

Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, como un modo de contribuir a la generación, sostenimiento, mejora y registración del empleo de los trabajadores temporarios y en especial a los migrantes.

Ese servicio será de uso obligatorio para los empleadores y funcionará en el ámbito de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo la reglamentación establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen. Todo ello en el entendimiento que resultará un instrumento útil para combatir y disminuir el nivel de trabajo no registrado, así como para favorecer la fluidez entre la oferta y la demanda de trabajo en las diversas actividades regionales. Para una mejor implementación de ese servicio, se establece la posibilidad de articular su funcionamiento y accionar con las autoridades locales en las distintas jurisdicciones provinciales.

Por otra parte, se prevé la continuidad de las bolsas de trabajo existentes a cargo de organizaciones sindicales y con relación a las actividades comprendidas actualmente en la normativa vigente en la materia.

A tal fin el proyecto establece en su artículo 69 que “las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones”.

Con relación al funcionamiento de las mismas, el artículo 70 del proyecto dispone que “se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)”.

El artículo 71 faculta a las entidades que agrupan a los empleadores del sector rural con representación en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), a designar veedores ante las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores. Finalmente, se faculta a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a establecer la forma de designación y funciones de los mencionados veedores.

Otra de las cuestiones que se introducen con el proyecto es el tema de la responsabilidad de los empleadores con relación a la capacitación y formación profesional de los trabajadores; incorporándose un capítulo específico en la materia que comprende a los artículos 72 a 75.

Considerando el incremento en la incorporación de tecnología que ha tenido la actividad agraria en los últimos años, su impacto en los procesos productivos

y en las relaciones laborales que se desarrollan en el país, se ha entendido que cobra especial relevancia la capacitación de los trabajadores.

El régimen que se pretende reemplazar prácticamente no disponía previsiones al respecto, razón por la cual el proyecto establece que los trabajadores tendrán derecho a capacitarse para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos.

En tal sentido, el empleador deberá desarrollar programas de tipo general destinados a cada actividad específica, y contar para implementarlos con el acuerdo de la entidad sindical más representativa de la actividad; garantizándose el acceso equitativo a la formación de todos los trabajadores con independencia del género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro similar.

Finalmente, se establece que en el certificado de trabajo previsto por el artículo 80 de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias que el empleador estará obligado a entregar, deberá constar la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Los artículos 76 y 77 se refieren al rol fundamental que debe ocupar el Estado nacional, más allá de los sectores sindicales y empresarios, en la formación y capacitación de los trabajadores. En tal sentido, el Poder Ejecutivo nacional a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. En pos de ese objetivo, la mencionada cartera laboral podrá celebrar acuerdos de cooperación con otros organismos públicos y/o privados.

El régimen de la seguridad social se contempla en el título XII del proyecto. Al respecto puede señalarse que diversos estudios han revelado que las condiciones en las cuales se realizan muchas de las tareas que tienen lugar en diversas actividades productivas del sector agrario tienen –con independencia de que éstas se realicen en una situación registral regular y atendiendo a las condiciones laborales y de seguridad reglamentarias– un impacto negativo en la salud psicofísica de los trabajadores.

Atendiendo al propósito del régimen estatutario que se impulsa de incidir en el mejoramiento de las condiciones de vida y labor de los trabajadores agrarios, a fin de equiparar sus derechos con los trabajadores que se desempeñan en el marco de la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, y sin perjuicio de contemplar aquellos datos diferenciales que ameritan un tipo de tratamiento específico, el artículo 78 del proyecto dispone un régimen previsional diferencial habilitando la jubilación ordinaria a partir de los cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, y con veinticinco

(25) años de aportes, en razón de las características específicas de labor y medio ambiente de trabajo de este colectivo.

En los supuestos en que el trabajador hubiere desarrollado de manera alternada tareas propias de la actividad agraria y otras de cualquier naturaleza, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada actividad (artículo 79).

En razón del nuevo límite de edad previsto por el presente proyecto para acceder los trabajadores a su jubilación, y con el objeto de que esto no genere un desfinanciamiento del sistema de seguridad social, se establece en el artículo 80 que la contribución patronal se incrementará en dos puntos porcentuales (2 %) con relación a la que rige en el régimen común.

Por otra parte, con la idea de inducir e incentivar la registración de trabajadores agrarios que se desempeñan en tareas estacionales, en particular considerando la situación que se verifica con los trabajadores migrantes, el proyecto en su artículo 81 establece por el término de veinticuatro (24) meses una reducción del cincuenta por ciento (50 %) de las contribuciones patronales para los distintos subsistemas de la seguridad social, en los casos de contrataciones de trabajadores temporarios y permanentes discontinuos. La mencionada reducción podrá ser prorrogada por única vez y por un mismo plazo.

El Poder Ejecutivo nacional, con fundamento en las previsiones que establezca el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, deberá adoptar los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar las eventuales reducciones al sistema de seguridad social que se generen como consecuencia de esta medida.

Cabe destacar que resultará de aplicación supletoria en esta materia la ley 24.241, sus normas complementarias y/o modificatorias (artículo 82).

El artículo 83 habilita que por vía reglamentaria se puedan disponer mecanismos que permitan contemplar la situación de los trabajadores agrarios que, sin perjuicio de contar con la edad necesaria y los años de servicios exigidos adolezcan de la totalidad de los aportes correspondientes, para que los mismos puedan acceder al beneficio jubilatorio.

En cuanto a los organismos tripartitos del régimen de trabajo agrario, el proyecto en el título XIII mantiene los organismos normativos creados por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario aprobado por la ley 22.248, a saber la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y las Comisiones Asesoras Regionales (CAR). Organismos que, cabe destacar, reconocen una larga tradición y cuyos antecedentes se remontan al año 1947 con la sanción de la ley 13.020 que creó la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR) y las Comisiones Paritarias Locales (CPL), que dejaron una fecunda labor plasmada en un enorme número de normas.

No obstante ello, se establece como diferencia fundamental con relación a lo normado por la ley 22.248, que las Comisiones Asesoras Regionales (CAR) se constituirán de manera específica para cada producción o actividad regional que se desarrolle dentro de sus respectivas jurisdicciones, determinándose su integración en razón de las mismas.

En cuanto al organismo normativo nacional, el artículo 84 establece la siguiente composición:

–Dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

–Un (1) representante titular y un (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

–Un (1) representante titular y un (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

–Dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Al igual que lo dispuesto actualmente, el proyecto establece que la presidencia de la comisión sigue a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El artículo 85 mantiene al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como sede del organismo, pero se reserva la facultad de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) de constituirse en cualquier lugar del país, en las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran.

Respecto de las representaciones sectoriales el proyecto en su artículo 86 conserva el criterio actualmente establecido en el decreto 563/81, reglamentario de la ley 22.248, siendo los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de esos sectores y los representantes de los organismos estatales a propuesta de cada ministerio. Asimismo el artículo 87 dispone, al igual que el régimen vigente, que los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) durarán en sus funciones por el plazo de dos (2) años, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Se refuerzan las funciones de asistencia legal y técnico-administrativa de la cartera laboral, al establecerse que se la dotará de un presupuesto anual propio y se incluirán dentro de su estructura orgánica estable las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden (artículo 88).

Al abordar el punto nodal de sus atribuciones y deberes, el proyecto en su artículo 89 ratifica las principales funciones en su condición de organismo permanente normativo tripartito, como expresión de negociación colectiva y de diálogo social institucionalizado. De tal modo, tiene a su cargo la determinación de remunera-

ciones mínimas y de los salarios de las modalidades especiales de trabajo. Además, es pertinente mencionar la incorporación expresa de la facultad de fijar las condiciones generales de trabajo, situación sólo contemplada de modo indirecto por el régimen vigente.

En cuanto a los cambios propuestos, es dable destacar las siguientes atribuciones:

–Tratar las remuneraciones mínimas de las actividades regionales no acordadas en las Comisiones Asesoras Regionales (CAR), una vez vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas.

–Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas.

–Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y/o privadas.

Un importante avance, en orden a poner fin a un anacrónico y autoritario resabio del régimen instaurado en el año 1980 por el proceso militar, es la eliminación de las restricciones al derecho de huelga que se alzaban claramente contra la libertad sindical. En su lugar, el proyecto dispone en el artículo 90 que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar conforme al principio de buena fe, estableciendo los correspondientes derechos y obligaciones.

El artículo 91 establece que cuando alguna de las partes incumpliera con sus deberes y obligaciones, se entenderá vulnerado el principio de buena fe negociada, habilitando a la parte afectada a iniciar la acción judicial pertinente, a efectos que se disipara por vía sumarísima el cese inmediato de dicha conducta ante el fuero laboral competente.

El juzgado o tribunal interviniente dispondrá además una sanción a la parte incumplidora de hasta un veinte por ciento (20 %) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. En caso de reticencia de la parte infractora de la orden judicial se dispone el agravamiento de las multas impuestas. Asimismo, y a pedido de parte, el juez o tribunal podrá disponer la aplicación de astreintes, de conformidad a lo previsto por el artículo 666 bis del Código Civil de la Nación.

Se dispone además que los importes que se devenguen, se destinarán al funcionamiento del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Los artículos 92 a 98 se refieren a las Comisiones Asesoras Regionales (CAR).

Como anteriormente se mencionó, en lo que atañe de manera específica al criterio de regionalización, el proyecto establece en el artículo 92 que en las zonas que determinare la Comisión Nacional de Trabajo

Agrario (CNTA) se integrarán Comisiones Asesoras Regionales (CAR). Como novedad se prevé que, a tal efecto, podrá requerir dictamen del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca u otro organismo público vinculado a la materia.

Conforme el artículo 93, las mencionadas comisiones funcionarán en dependencias de las delegaciones regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determine como sedes.

Con relación a la composición de las Comisiones Asesoras Regionales (CAR), el artículo 94 establece la siguiente:

–Por el Estado nacional: dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de los cuales uno ejercerá la presidencia.

–Por el sector empleador: cuatro (4) representantes de la o las entidades empresarias más representativa/s de la producción o actividad para la cual ésta se constituya.

–Por el sector trabajador: cuatro (4) representantes de la entidad sindical más representativa de la producción o actividad para la cual ésta se constituya.

El artículo 95 dispone que los representantes de los trabajadores y empleadores en las Comisiones Asesoras Regionales (CAR) serán designados por el presidente de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y la duración de sus mandatos será establecida por esta última (artículo 96).

Con relación a la representatividad de los sectores trabajador y empleador la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará la forma y mecanismos de su acreditación, conforme lo previsto por el artículo 97, disponiéndose sus atribuciones y deberes en el artículo 98.

La autoridad de aplicación del régimen que se impulsa será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conforme lo previsto por el artículo 99.

Los artículos 100 a 109 se refieren a disposiciones complementarias y a la modificación de determinadas leyes.

En tal sentido, se dispone que las normas contenidas en el presente proyecto son de orden público y excluyen las previstas por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, salvo en los aspectos no regulados específicamente por el régimen propuesto. En consonancia con lo expuesto, se propone la sustitución del artículo 2° de la ley mencionada.

Los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes al momento de la promulgación del presente régimen mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnere lo contemplado por los artículos 8° y 9°.

Por su parte, la promulgación del presente régimen no afectará la antigüedad que tuvieron los trabajadores con anterioridad.

Los trabajadores agrarios no podrán percibir en ningún caso una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil, en consecuencia se dispone la modificación del artículo 140 de la Ley de Empleo, 24.013.

Asimismo, se proponen algunas modificaciones a la ley 25.191 que estableció la creación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre) e instituyó el uso obligatorio de la libreta del trabajador rural.

Entre las mismas se destacan:

–La aplicación del régimen previsto por dicha ley exclusivamente a los trabajadores comprendidos en el Régimen de Trabajo Agrario que se impulsa. En la actualidad, el artículo 1° dispone el uso obligatorio de la libreta de trabajo para todos los trabajadores, cualquiera sea su modalidad contractual, que cumplan tareas en la actividad rural y afines. Asimismo, se indican comprendidos los trabajadores que realizan tareas de empaque y/o cosecha de frutas (artículo 4°), a pesar de que la ley 23.808 (modificatoria de la ley 22.248) los excluye del régimen actual de trabajo agrario.

–Creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea), con carácter de entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre), organismo que queda disuelto.

–Se mantiene la obligación de inscribirse en el registro, establecida en la ley 25.191, para los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del régimen de trabajo agrario.

–Con relación al gobierno y la administración del registro, el mismo estará a cargo de un director general y de un subdirector general, siendo competencia del Poder Ejecutivo nacional designarlos a propuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

–Se propugna que el Renatea refleje en su estructura las representaciones de los distintos sectores sociales, productivos y gubernamentales que integran y/o se relacionan con la actividad agraria.

–El registro contará con un consejo asesor integrado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores y de otros sectores sociales vinculados a la actividad agraria; así como por representantes del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, los que serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

–Con relación al objeto del registro, se mantiene lo previsto originalmente por el artículo 11, con excepción del inciso *d*) vinculado a la supervisión del Régimen de Bolsa de Trabajo Rural para el personal transitorio.

–Respecto a las atribuciones del Renatea se mantienen las previstas para el Renatre (artículo 12).

–Se instituye un nuevo sistema integral de protección por desempleo, que incorpora el pago de asignaciones familiares, las prestaciones médico-asistenciales y el cómputo del período respectivo a los fines previsionales.

–Se establece un seguro por servicios de sepelio de carácter obligatorio.

Se establece además para este colectivo de trabajadores, la aplicación de las leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 o las que en el futuro las reemplacen.

Por último se dispone la derogación de la ley 22.248, sus modificatorias y/o complementarias, así como también su decreto reglamentario 563/81

Realizada una descripción detallada acerca del contenido y fundamentos de la propuesta legislativa impulsada y teniendo en cuenta el contexto en que se inserta este proyecto, sin duda constituye un aporte coherente con la política general de este gobierno con miras a modernizar el sistema de relaciones laborales, generar empleo de calidad, garantizando a los trabajadores el pleno ejercicio y goce de sus derechos fundamentales, así como el establecimiento de pisos mínimos protectores, lo que es particularmente relevante para este colectivo de trabajadores, que aún padece un alto grado de vulnerabilidad y de precarización laboral a pesar de los denodados esfuerzos realizados en la materia por este gobierno nacional.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.

Mensaje 888

CRISTINA FERNÁNDEZ DE KIRCHNER.

Aníbal D. Fernández. – Carlos A. Tomada.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1° – *Ley aplicable.* La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Art. 2° – *Fuentes de regulación.* El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) Por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;

c) Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales;

d) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;

e) Por la voluntad de las partes; y

f) Por los usos y costumbres.

Art. 3° – *Exclusiones.* Este régimen legal no se aplicará:

a) Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;

b) A los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;

c) Al personal comprendido en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, en cuanto no se lo ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;

d) Al personal administrativo de los establecimientos;

e) Al personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;

f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la ley 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 1°, inciso c) de esta ley, y

g) A los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (t. o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, aprobado por la ley 22.248.

Art. 4° – *Condiciones pactadas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), establecerán su ámbito de aplicación tanto personal como territorial y su modo de articulación teniendo en consideración las características propias de los distintos sectores, ramas y áreas geográficas que comprende la actividad agraria.

Art. 5° – *Actividad agraria. Concepto.* A los fines de la presente ley se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido

sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Art. 6° – *Ámbito rural. Definición.* A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural, aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. A tal efecto, se prescindirá de la calificación que efectuare la respectiva autoridad comunal.

Art. 7° – *Actividades incluidas.* Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aún cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:

- a) La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;
- b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda, y
- c) El empaque de frutos y productos agrarios propios.

Art. 8° – *Orden público. Alcance. Nulidad.* Todas las disposiciones que se establecen en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes, integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes.

En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo.

El presente régimen prevalece de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se opusiere a sus disposiciones

Art. 9° – *Condiciones más favorables.* Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t. o. 2004) y 23.546 (t. o. 2004) y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), que contengan normas más favorables para los trabajadores serán válidos y de aplicación.

La normativa referida en el párrafo anterior, que reúna los requisitos formales exigidos por la ley y que hubiera sido debidamente individualizada, no estará sujeta a prueba en juicio.

Art. 10. – *Aplicación analógica de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo y resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Su exclusión.* Las convenciones colectivas de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos según la actividad o tarea del trabajador.

TÍTULO II

Del contrato de trabajo agrario en general

Art. 11. – *Contrato de trabajo agrario. Definición.* 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 en 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, avícola, apícola, hortícola, u otras semejantes.

Art. 12. – *Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad.* Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesorio, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas, en los términos del artículo 5° de la presente ley.

Art. 13. – *Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.* Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración

de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o accidental, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en los artículos 5° y 7° de la presente ley, serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Art. 14. – *Cooperativas de trabajo.* Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de inspección de trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas, 20.337, y sus modificatorias.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito de la presente ley como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Art. 15. – *Empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios. Prohibición.* Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley, y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

TÍTULO III

Modalidades contractuales del trabajo agrario

Art. 16. – *Contrato de trabajo permanente de prestación continua.* El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos

expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 17. – *Contrato de trabajo temporario.* Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine 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.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Art. 18. – *Trabajador permanente discontinuo.* Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Éste tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.

El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

Art. 19. – *Trabajo por equipo o cuadrilla familiar.* El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.

Igual derecho asistirá al personal permanente sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores, encontrándose en tal supuesto sus familiares comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas. En ningún caso podrán formar parte de los equipos o las cuadrillas que se conformen personas menores de dieciséis (16) años.

Art. 20. – *Trabajador temporario. Indemnización sustitutiva de vacaciones.* El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10 %) del total de las remuneraciones devengadas.

Art. 21. – *Trabajador permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios.* 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.

Art. 22. – *Trabajador permanente. Indemnización mínima por antigüedad o despido.* El trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a un (1) mes de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Art. 23. – *Modalidades especiales.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las condiciones generales de las modalidades contractuales previstas en la presente ley, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas por aquélla.

TÍTULO IV

De la vivienda, alimentación y traslado

Art. 24. – *Vivienda. Requisitos mínimos.* La vivienda que se provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural;
- b) Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de ocho (8) años;
- c) Cocina-comedor;
- d) Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten;
- e) Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo; y
- f) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Art. 25. – *Infraestructura.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que

se provean a los trabajadores, observando los requisitos previstos en el artículo anterior.

Art. 26. – *Empleador. Deberes específicos.* El empleador deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes.

Art. 27. – *Alimentación.* La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.

Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionárselos en las condiciones establecidas en el artículo 39 de la presente ley.

Art. 28. – *Agua potable.* El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

Art. 29. – *Penalidades.* El incumplimiento por el empleador de los deberes previstos en los artículos 24, 26, 27 y 28 de la presente, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente, no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

Art. 30. – *Traslados. Gastos.* Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

Art. 31. – *Obligación de proporcionar traslado. Sueldo.* Cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del trabajador mediare una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros y no existieren medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes.

Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas.

En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas.

La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

TÍTULO V

De la retribución del trabajador agrario

CAPÍTULO I

De la remuneración y su pago

Art. 32. – *Remuneraciones mínimas.* Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora.

De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación.

Art. 33. – *Formas de su determinación.* El salario será fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Art. 34. – *Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado.* La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general.

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aún cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Art. 35. – *Periodos de pago.* El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

- a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos periodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquélla.

Art. 36. – *Lugar de pago.* Los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán abonar las remuneraciones mediante depósito en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales.

El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme el sistema previsto en el primer párrafo. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá, mediante resolución fundada, establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

Art. 37. – *Prohibición.* Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

Art. 38. – *Bonificación por antigüedad.* Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- a) Uno por ciento (1 %) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga un antigüedad de hasta diez (10) años; y
- b) Uno y medio por ciento (1,5 %) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicio.

El trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

CAPÍTULO II

Prohibición de retenciones por mercaderías

Art. 39. – *Retenciones, deducciones y compensaciones. Prohibición.* El empleador podrá expender

a su personal mercaderías, no pudiendo en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas. Para el expendio autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntariamente solicitada por el trabajador;
- b) Que el precio de las mercaderías producidas en el establecimiento fuere igual o inferior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador; y
- c) Que el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación, a criterio de la autoridad de aplicación de la presente ley, con los precios de mercado de la localidad más próxima.

TÍTULO VI

De la jornada de trabajo y el descanso semanal

CAPÍTULO I

De la jornada

Art. 40. – *Determinación. Límites.* La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

Art. 41. – *Jornada nocturna. Jornada mixta.* La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

Art. 42. – *Horas extraordinarias. Límite.* El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal

Art. 43. – *Prohibición de trabajar.* Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes. Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.

Art. 44. – *Mejores condiciones establecidas.* Lo dispuesto en la presente ley en materia de jornada laboral, no afectará las mejores condiciones horarias pactadas por las partes o establecidas en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) o de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que se mantuvieren vigentes.

TÍTULO VII

De la seguridad y los riesgos en el trabajo

Art. 45. – *Higiene y seguridad.* El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Art. 46. – *Elementos de seguridad. Suministro por el empleador.* Será obligación del empleador la provisión

de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.

Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Art. 47. – *Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador.* En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.

Art. 48. – *Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento.* Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) en consulta con los organismos competentes.

Art. 49. – *Condiciones.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en la ley 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias, o las que en el futuro reemplacen, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el marco de sus atribuciones.

TÍTULO VIII

De las licencias

CAPÍTULO I

De las licencias en general

Art. 50. – *Aplicación de las licencias de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.* Resultan de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley las licencias previstas por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título y lo prescripto para los trabajadores temporarios con relación a las vacaciones.

CAPÍTULO II

Licencias especiales

Art. 51. – *Licencia por maternidad. Personal temporario.* El personal femenino temporario también

tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Art. 52. – *Licencia parental.* Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

CAPÍTULO III

De los accidentes y de las enfermedades inculpables

Art. 53. – *Enfermedad y/o accidente. Aviso.* En los casos de accidente o enfermedad inculpable, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciere perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

TÍTULO IX

Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

CAPÍTULO I

Edad mínima de admisión al empleo o trabajo

Art. 54. – *Prohibición del trabajo infantil.* Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

CAPÍTULO II

Regulación del trabajo adolescente

Art. 55. – *Trabajo adolescente.* Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.

Art. 56. – *Certificado de aptitud física.* El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 57. – *Certificado de escolaridad.* El empleador, al contratar al trabajador adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29 de la ley 26.206.

Art. 58. – *Trabajo en empresa de familia.* Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Art. 59. – *Jornada. Trabajo nocturno.* La jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a seis (6) horas diarias y treinta y dos (32) semanales.

La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración de la jornada de tareas hasta ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen, debiendo considerar en cada caso que la eventual extensión horaria no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte (20) horas y las cinco (5) horas del día siguiente.

Art. 60. – *Prohibición de abonar salarios inferiores.* Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador adolescente salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.

Art. 61. – *Licencias.* Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en el título VIII de la presente ley, en las condiciones allí establecidas.

Art. 62. – *Prohibición de trabajos peligrosos, penosos e insalubres.* Queda prohibido ocupar menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme lo determinado por la reglamentación y las normas específicas en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso.

Art. 63. – *Accidente o enfermedad profesional.* En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un trabajador adolescente, si se comprueba que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1.072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad profesional obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

CAPÍTULO III

Prevención del trabajo infantil. Espacios de contención para niños y niñas.

Art. 64. – *Espacios de cuidado y contención.* En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia.

Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contrarturno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

TÍTULO X

De la promoción del empleo de los trabajadores temporarios

CAPÍTULO I

Del servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria

Art. 65. – *Creación del servicio de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria.* Créase el servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquellas que por procesos temporales propios lo demanden.

Art. 66. – *Uso obligatorio del servicio de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria.* El servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este Servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen.

Art. 67. – *Celebración de convenios.* Autorízase a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a celebrar convenios con los municipios a fin de implementar el servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria en las respectivas jurisdicciones.

Art. 68. – *Facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.* Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten pertinentes.

CAPÍTULO II

De las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales

Art. 69. – *Bolsas de trabajo.* Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

Art. 70. – *Funcionamiento de las bolsas de trabajo.* El funcionamiento de las bolsas de trabajo referidas en el artículo anterior se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Art. 71. – *Designación de veedores.* Las entidades que agrupan a empleadores del sector rural, con representación en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), quedan facultadas a designar veedores ante las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la forma de designación y las funciones de los mencionados veedores.

TÍTULO XI

De la capacitación y formación profesional

CAPÍTULO I

Responsabilidad de los empleadores

Art. 72. – *Derecho a la capacitación.* Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.

Art. 73. – *Actividades específicas. Programas de capacitación.* A los fines de promover la capacitación y el desarrollo del personal se deberán desarrollar programas de tipo general destinados a cada actividad específica, los cuales serán implementados en instituciones y/o por modalidades de formación definidas al efecto, con el acuerdo de la asociación sindical con personería gremial de la actividad

Art. 74. – *Formación. Acceso equitativo.* Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 75. – *Calificación profesional. Certificación.* En el certificado de trabajo previsto por el artículo 80 de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, que el empleador está obligado a entregar al momento de extinguirse la relación laboral, deberá constar la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador actividades regulares de capacitación.

CAPÍTULO II

Responsabilidad del Estado

Art. 76. – *Formación profesional. Capacitación.* El Poder Ejecutivo nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una

política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado ministerio deberá impulsar la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico.

Art. 77. – *Convenios.* Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para concertar con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y organismos educacionales técnicos, estatales o privados, convenios que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo.

TÍTULO XII

Del régimen de seguridad social

Art. 78. – *Beneficio jubilatorio.* Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios, con aportes.

Art. 79. – *Cómputo de los años de servicio.* Cuando se hubieren desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

Art. 80. – *Contribución patronal.* La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común –Sistema Integrado Previsional Argentino–, incrementada en dos puntos porcentuales (2 %), a partir de la vigencia de la misma.

Art. 81. – *Reducción de aportes patronales.* El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50 %) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social. Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación. La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social. El Poder Ejecutivo nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

Art. 82. – *Aplicación de la ley 24.241.* Para los supuestos no contemplados en el presente título, su-

pletoriamente rige la ley 24.241, sus complementarias y modificatorias.

Art. 83. – *Acreditación de servicios rurales.* Por vía reglamentaria se podrán reconocer los servicios rurales contemplados en la presente ley, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional.

TÍTULO XIII

De los órganos tripartitos del Régimen de Trabajo Agrario

CAPÍTULO I

De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Art. 84. – *Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Integración.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) será el órgano normativo propio de este régimen legal, el cual estará integrado por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; un (1) representante titular y un (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; un (1) representante titular y un (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. La presidencia de la comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Art. 85. – *Sede. Asistencia.* El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran.

Art. 86. – *Designaciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

Art. 87. – *Duración en las funciones.* Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Art. 88. – *Asistencia legal y técnico-administrativa.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico-administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)

para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Art. 89. – *Atribuciones y deberes.* Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;
- c) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas;
- d) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones;
- e) Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado;
- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;
- g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;
- i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley;
- j) Asesorar a los organismos nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o entes autárquicos,

los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;

- l) Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas;
- m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales,
- n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Art. 90. – *Composición de conflictos.* Sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar conforme el principio de buena fe. Este principio importa para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema de que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;
- f) La obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación del conflicto, cualquier acción por medio de la cual se pretenda desconocer u obstruir los consensos alcanzados hasta ese momento; y
- g) La obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate que no hubieran sido planteados al iniciarse la instancia de negociación del conflicto.

Art. 91. – *Proceso sumarísimo.* Cuando alguna de las partes, presentare una conducta que no se ajuste a los deberes y obligaciones establecidos en el artículo precedente, se considerará que la misma ha vulnerado el principio de buena fe negocial, quedando la parte afectada por el incumplimiento habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial

de la Nación, o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales. El tribunal competente dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20 %) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10 %) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia, el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al ciento por ciento (100 %) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50 %). Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria creado por la presente ley y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme las facultades conferidas en el inciso *n*) del artículo 89 del presente régimen.

CAPÍTULO II

De las comisiones asesoras regionales

Art. 92. – *Comisiones asesoras regionales. Determinación.* En las zonas que determine la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) se integrarán comisiones asesoras regionales. A tal fin podrá requerirse dictamen del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca u otro organismo público vinculado a la materia.

Art. 93. – *Lugar de funcionamiento.* Las comisiones asesoras regionales funcionarán en dependencias de las delegaciones regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determine como sedes. En éstas se dispondrán las oficinas de apoyo legal, técnico y administrativo de carácter permanente y se las dotará del personal necesario a fin de garantizar su correcto funcionamiento.

Art. 94. – *Integración.* Las comisiones asesoras regionales se integrarán de la siguiente manera:

- a) Por el Estado nacional: dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de los cuales uno ejercerá la presidencia;

- b) Por el sector empleador: cuatro (4) representantes de la o las entidades empresarias más representativas de la producción o actividad para la cual ésta se constituya;
- c) Por el sector trabajador: cuatro (4) representantes de la asociación sindical más representativa de la producción o actividad para la cual ésta se constituya.

Art. 95. – *Representantes ante las comisiones asesoras regionales.* Los representantes de los sectores trabajador y empleador serán designados por el presidente de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a propuesta de cada uno de los sectores.

Art. 96. – *Representantes empleadores y trabajadores. Duración de mandatos.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la duración de los mandatos de los representantes de los trabajadores y empleadores.

Art. 97. – *Acreditación de representatividad.* La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará la forma y mecanismos mediante los cuales se acredite la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

Art. 98. – *Atribuciones y deberes.* Serán atribuciones y deberes de las comisiones asesoras regionales:

- a) Elevar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), por cada producción, actividad o ciclo agrícola y en tiempo oportuno, un dictamen por cada uno de los acuerdos alcanzados o propuestas formuladas relativas a los incisos *d*), *e*), *f*), *g*) y *h*) del artículo 89 de la presente ley;
- b) Remitir anualmente a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) el calendario de actividades cíclicas de cada producción o actividad;
- c) Informar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) sobre el estado de las negociaciones;
- d) Realizar los estudios que le fueran encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueran ellos referentes a tareas ya regladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes;
- e) Asesorar a la autoridad de aplicación o a los organismos públicos que lo requirieran mediante informes, remitiendo copia de los mismos a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA); y
- f) Proporcionar la información y realizar las acciones conducentes conforme la forma y mecanismos que se establezcan para acreditar la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

TÍTULO XIV

De la autoridad de aplicación y otras disposiciones

CAPÍTULO I

De la autoridad de aplicación

Art. 99. – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación del presente régimen.

CAPÍTULO II

Disposiciones complementarias

Art. 100. – *Ley de Contrato de Trabajo. Su aplicación.* Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, (t. o. 1976) y sus modificatorias en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley, conforme lo establecido en el artículo 2°.

Art. 101. – *Disposiciones complementarias. Vigencia.* Las estipulaciones contenidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente, mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnere lo establecido en los artículos 8° y 9° de esta ley.

Art. 102. – *Vigencia de las resoluciones.* Las disposiciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Comisión Nacional de Trabajo Rural, o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mantendrán su vigencia en todo en cuanto no fuere modificado por la presente ley.

Art. 103. – *Antigüedad. Reconocimiento.* La antigüedad que tuvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

Art. 104. – *Modificación régimen de contrato de trabajo. Alcances.* Sustituyese el texto del inciso c) artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

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.

Art. 105. – *Modificación de la ley 24.013. Incorporación.* Sustituyese el texto del artículo 140 de la ley 24.013, por el siguiente:

Artículo 140: Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en el régimen de trabajo agrario, de la administración pública nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al

salario mínimo vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

Art. 106. – *Modificación de la ley 25.191.* Sustitúyense e incorpóranse los artículos de la ley 25.191 que a continuación se detallan:

a) Sustitúyense los artículos 1°, 4° y 7° de la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 1°: Declárase obligatorio el uso de la libreta del trabajador agrario o del documento que haga sus veces en todo el territorio de la República Argentina para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, comprendidas en el ámbito de aplicación del régimen de trabajo agrario. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral.

En caso de duda sobre la inclusión o no en el ámbito del régimen de trabajo Agrario de una tarea o actividad, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverlo y determinarlo.

Artículo 4°: A los efectos de esta ley, será considerado trabajador agrario todo aquél que desempeñe labores propias de la actividad agraria, dirigidas a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, con las excepciones y conforme lo establecido por el Estatuto especial que consagra el régimen de trabajo agrario.

Artículo 7°: Créase el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El Renatea absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre), a partir de la vigencia de la ley que aprueba el régimen de trabajo agrario.

Deberán inscribirse obligatoriamente en el Renatea los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del régimen de trabajo agrario, según lo determinado por el artículo 3° de la presente ley.

b) Incorpórase el artículo 7° bis a la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 7° bis: El personal del Renatea se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, y la situación de quienes se desempeñaban para el Renatre hasta

la entrada en vigencia de la ley que aprueba el régimen de trabajo agrario, será determinada por la reglamentación, garantizándose la continuidad laboral del personal no jerárquico en las condiciones que se establezca en la misma.

- c) Sustituyese el artículo 8° de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 8°: El gobierno y la administración del Renatea estarán a cargo de un director general y de un subdirector general que reemplazará a aquél en caso de ausencia o impedimento temporarios.

Ambos funcionarios serán designados por el Poder Ejecutivo nacional, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y sus cargos serán rentados.

- d) Incorpóranse los artículos 8° bis y 8° ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 8° bis: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social designará un síndico titular y un suplente que tendrán por función fiscalizar y vigilar todas las operaciones contables, financieras y patrimoniales del Renatea y tendrán los derechos y obligaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 8° ter: El Renatea propenderá a reflejar en su estructura la representación de los distintos sectores sociales, productivos y gubernamentales que integran y/o se relacionan con la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones en todo el territorio nacional. Para el cumplimiento de sus fines contará con una red de oficinas regionales dependientes técnica y funcionalmente del mismo, constituyendo sus cabeceras en el ámbito de las delegaciones regionales y/o gerencias de empleo y capacitación laboral u otras dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la cantidad de subsedes que considere necesarias a efectos de lograr el fiel cumplimiento de sus funciones, para lo cual podrá celebrar acuerdos con las autoridades de las jurisdicciones provinciales y/o municipales.

- e) Sustituyese el artículo 9° de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 9°: El registro contará con un consejo asesor integrado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores de la actividad agraria, por representantes del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, así como por representantes de otros sectores sociales vinculados a la actividad agraria

en cualquiera de sus especializaciones, conforme lo determine el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- f) Incorpóranse los artículos 9° bis y 9° ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 9° bis: Los miembros del consejo asesor serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a propuesta de las organizaciones o entidades representativas de los trabajadores, empleadores y sectores sociales y a propuesta de la máxima autoridad de las carteras de Estado que lo integran, en los supuestos de los representantes gubernamentales.

El número de miembros del consejo y el término de duración de sus funciones, serán establecidos en la reglamentación.

Artículo 9° ter: El consejo asesor será presidido por el subdirector general del registro. En caso de ausencia del mismo será presidido por un presidente suplente designado a esos efectos por el director general.

El consejo sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y cada uno de ellos tendrá un (1) voto. Las decisiones se adoptarán por simple mayoría de votos. En caso de empate el presidente tendrá doble voto.

Dentro de los primeros treinta (30) días de funcionamiento, el consejo asesor deberá dictar su reglamento interno.

- g) Sustitúyense los artículos 10, 11 y 12 de la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 10: Para ocupar los cargos de director general y de subdirector general e integrar el consejo asesor regirán los requisitos establecidos por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, 25.164.

Artículo 11: El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea) tendrá por objeto:

- a) Expedir la libreta de trabajo agrario y/o documento que haga sus veces, sin cargo alguno para el trabajador, procediendo a la distribución y control del instrumento y asegurando su autenticidad;
- b) Centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de los trabajadores agrarios;
- c) Conformar las estadísticas de todas las categorías, modalidades y espe-

- cializaciones del trabajo agrario en el ámbito de todo el país;
- d) Proveer la coordinación y cooperación de la Nación con las provincias y los municipios en la actividad laboral agraria;
 - e) Brindar al trabajador agrario la prestación social prevista en el capítulo V de la presente ley;
 - f) Dictar la reglamentación interna por la cual se integrarán y regirán los distintos estamentos constitutivos del Renatea;
 - g) Controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que les impone la presente ley. El Renatea podrá además desarrollar otras funciones de policía de trabajo que le sean delegadas por los organismos nacionales o provinciales competentes.

Artículo 12: El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea) tiene las siguientes atribuciones:

- a) Atender todas las erogaciones que demande su funcionamiento con los recursos establecidos en la presente ley, así como administrar los recursos establecidos en la misma de acuerdo con el objeto previsto en el artículo 11 y su funcionamiento. Asimismo podrá fijar aranceles por la prestación de servicios administrativos ajenos al objeto de esta ley. El gasto administrativo no podrá exceder el diez por ciento (10 %) de los recursos;
- b) Abrir y usar a los fines de la gestión encomendada, una cuenta especial denominada "Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios" (Renatea), a la cual ingresan los fondos provenientes en virtud de la presente;
- c) Invertir sus disponibilidades de dinero en títulos emitidos por la Nación o en colocaciones a plazo fijo en instituciones financieras oficiales;
- d) Aprobar su estructura orgánica, administrativa y funcional, así como la dotación de su personal y el número y carácter de sus empleados zonales;
- e) Inscribir y llevar el registro de todas las personas comprendidas en la presente norma de acuerdo a lo establecido en el capítulo I, otorgando constancias fehacientes de

las presentaciones que efectúen los obligados;

- f) Exigir a todo empleador la exhibición de sus libros y demás documentación requerida por la legislación laboral aplicable a la actividad al solo efecto de verificación del cumplimiento de lo establecido por la presente, de acuerdo con las normas reglamentarias previstas en el inciso g) del artículo 11.
- h) Incorpóranse los artículos 13 bis y 13 ter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 13 bis: Los bienes muebles, inmuebles, créditos y fondos que sean de titularidad del Renate, quedan transferidos de pleno derecho, en propiedad y sin cargo alguno al Renatea a partir de la vigencia de la ley que aprueba el régimen de trabajo agrario. El patrimonio inicial del Renatea queda constituido por el patrimonio del Renate transformado conforme lo dispuesto en esta norma. La totalidad de los fondos y bienes de terceros que administre el Renate se transferirán, a partir de la instancia indicada en el párrafo precedente, a una cuenta especial denominada "Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios" (Renatea), que se abrirá en el Banco de la Nación Argentina.

Artículo 13 ter: Créase un comité auditor integrado por funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), el que en un plazo de sesenta (60) días, contados a partir de la promulgación de la presente ley, deberá emitir un informe técnico-contable del estado patrimonial y financiero del Renate.

- i) Sustituyese el artículo 16 de la ley 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 16: Instituyese el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, el que se regirá por las disposiciones establecidas en este capítulo.

Las siguientes prestaciones formarán parte de la protección por desempleo:

- a) La prestación económica por desempleo;
- b) Prestaciones médico-asistenciales de acuerdo a lo dispuesto por las leyes 23.660 y sus modificatorias y 23.661;
- c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES);

- d) Cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales, con los alcances de los incisos a) y b) del artículo 12 de la ley 24.013.
- j) Incorpóranse los artículos 16 bis, 16 ter y 16 quáter a la ley 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 16 bis: Créase con carácter obligatorio el seguro por servicios de sepelio, para todos los trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Artículo 16 ter: Los empleadores deberán retener un importe equivalente al uno y medio por ciento (1,5 %) del total de las remuneraciones que se devenguen a partir de la vigencia de la ley que aprueba el régimen de trabajo agrario, depositando los importes resultantes en una cuenta especial que a tal efecto abrirá el Renatea.

Artículo 16 quáter: El seguro por servicios de sepelio establecido por la presente ley absorberá de pleno derecho y hasta su concurrencia cualquier otro beneficio de igual o similar naturaleza que se encuentre vigente y aplicable a los trabajadores agrarios, provenientes de cualquier fuente normativa.

La reglamentación establecerá los alcances del presente beneficio social.

Art. 107. – Establécese que el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre) y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo serán denominados en adelante Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (Renatea) y Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, respectivamente.

Art. 108. – *Aplicación de otras leyes.* Serán de aplicación supletoria al presente régimen las disposiciones establecidas en las leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 o las que en el futuro las reemplacen.

Art. 109. – *Derogación.* Derógase la ley 22.248 y sus modificatorias, y el decreto reglamentario 563/81.

Art. 110. – Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

CRISTINA FERNÁNDEZ DE KIRCHNER.

Aníbal D. Fernández. – Carlos A. Tomada.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – Apruébase el nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario anexo a la presente ley.

Art. 2° – Derógase del texto del artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t.o. 1976) el inciso c), referido a los trabajadores agrarios.

Art. 3° – Derógase la ley 22.248.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Roberto M. Mouillerón. – Felipe C. Solá. – Alberto J. Pérez. – Alfredo N. Atanasof. – Claudia M. Rucci. – Gustavo M. Zavallo. – Christian A. Gribaudo. – Mario R. Merlo. – Raúl A. Rivara. – Lidia E. Satragno. – Pablo E. Orsolini. – Ulises J. Forte. – Miguel A. Giubergia.

ANEXO

TÍTULO I

Generalidades del contrato de trabajo agrario

Artículo 1° – *Ley aplicable.* La presente ley regirá las condiciones del trabajo rural y agrario en todo el país, y los derechos y obligaciones de las partes, aún cuando el contrato de trabajo agrario se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Art. 2° – *Contrato de trabajo agrario.* Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma, denominación o modalidad de su prestación, cuando una persona física se obligue a realizar tareas o prestar servicios referidos principal o accesoriamente a la actividad agraria o afín, en el ámbito rural o urbano, a favor de otra persona física o jurídica que, persiguere o no fines de lucro, y bajo su dependencia o cuenta, mediante el pago de una remuneración.

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración;
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias aquí previstas, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 3° – *Relación de trabajo agrario.* Existirá relación de trabajo agrario, siempre que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios de naturaleza rural o agraria, a favor de otro, bajo la dependencia o cuenta de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 4° – *Fuentes de regulación.* El contrato de trabajo agrario y la relación de trabajo agrario se regirán:

- a) Por esta ley;
- b) Por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias;

- c) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario;
- d) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- e) Por la voluntad de las partes;
- f) Por los usos y costumbres.

Art. 5° – *Ámbito de aplicación.* Quedan comprendidos todos los trabajadores afectados a actividades, labores o tareas agrícolas, manipulación y almacenamiento de granos, ganaderas, forestales, avícolas, apícolas, frutihortícolas, viveros, incluyendo las siguientes:

- a) Las desarrolladas en la preparación de la tierra, cultivo, mantenimiento, corte, trilla, recolección, transporte, almacenaje, empaque, y toda actividad relacionada con las cosechas de cereales, oleaginosas, hortalizas, legumbres, uvas, caña de azúcar, remolacha, yerba mate, arroz, tabaco, té, todo tipo de frutales de pepitas, carozos, berries, fruta fina, citrus y cualquier otro fruto del agro, se desarrollen dichas tareas al aire libre o en invernadero;
- b) En la preparación de plantaciones, surcos, mantenimiento, corte, tala y troceo de toda clase de vegetales, ya sean alimenticios o de uso industrial, de montes naturales como artificiales, incluyendo las tareas de curación, poda e injertos;
- c) Las de floricultura, parques y viveros, se desarrollen al aire libre o invernaderos;
- d) Las de doma, jineteada, esquila manual o mecánica, arreos, movimientos de animales y las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda;
- e) Las de establecimientos de granja, explotaciones avícolas, ya sea para el consumo o en producción de huevos, explotaciones apícolas, de conejos, nutrias, peces, moluscos, crustáceos, y de cualquier otro animal, sea destinado al consumo, cría o para la transformación industrial;
- f) Las de estiba que se desarrollen para cualquier tipo de almacenaje, manual o mecanizada, ya sea en la manipulación de carga, descarga o paleo o mediante el uso de plataforma hidráulica o por gravitación de cualquier tipo de granos o semillas, cereales, oleaginosas, legumbres, forrajes o pasturas, agroquímicos y fertilizantes, en chacras, criaderos de semillas, multiplicadores de semillas, galpones, silos tradicionales o silos portátiles, realizadas en el ámbito rural o urbano;
- g) Las de empaque de productos o frutos agrarios, propios o de otros productores;
- h) Las tareas administrativas del establecimiento rural y las relacionadas con el turismo rural;

- i) Las tareas de servicio de mantenimiento realizadas en el establecimiento en forma regular.

La presente enumeración tiene carácter meramente enunciativo. Cuando existieren dudas para la aplicación del presente régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizaren, se estará a la naturaleza de éstas.

Art. 6° – *Nulidad de pactos menos beneficiosos.* En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias, en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o en las convenciones colectivas de trabajo. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones mencionadas precedentemente.

Las condiciones generales de trabajo, los salarios y demás beneficios que se determinen por este régimen jurídico laboral rural, serán consideradas mínimas.

Art. 7° – *Principio de la norma más favorable para el trabajador.* En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones de esta ley.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Art. 8° – *Conservación del contrato.* En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Art. 9° – *Irrenunciabilidad.* Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Art. 10. – *Sustitución de cláusulas nulas.* Las cláusulas del contrato de trabajo agrario que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes, convenciones colectivas de trabajo o resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias, serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas.

Art. 11. – *Presunción de existencia del contrato de trabajo agrario.* El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo agrario, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esta presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Art. 12. – *Buena fe laboral.* Sin perjuicio de la observancia de las normas contenidas en esta ley, las partes

estarán obligadas a obrar de buena fe y con mutuo respeto, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo agrario, o la relación de trabajo.

Art. 13. – *Principios de interpretación y aplicación de la ley.* Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo agrario, por la ley de contrato de trabajo, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los usos y costumbres, privilegiando los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 14. – *Nulidad por fraude.* Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro modo. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

Art. 15. – *Trabajo por equipo.* El contrato de trabajo por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personería jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo agrario por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo agrario por equipo y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

Art. 16. – *Cooperativas de trabajo.* Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, los servicios de inspección de trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones esos servicios comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse total o parcialmente a la aplicación del ordenamiento laboral, deberán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales en que de tal modo se hubieren incurrido y de proceder a su juzgamiento y sanción, denunciar esta circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la ley 20.337.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito del Derecho de Trabajo Agrario, como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Art. 17. – *Acuerdos conciliatorios.* Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa del trabajo, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Art. 18. – *Prohibición de discriminaciones.* Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores en razón de raza, religión, nacionalidad, estado civil, edad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, caracteres físicos, orientación sexual o cualquier otra condición. Deberá dispensárseles igual trato en identidad de situaciones.

Art. 19. – *Tiempo de servicio.* Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Art. 20. – Se considerará igualmente tiempo de servicios el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley cuando el mismo hubiere sido concedido.

Art. 21. – *Gratuidad.* El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

Art. 22. – *Facultad de organización del empleador.* El empleador tendrá facultades para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Art. 23. – *Deber de seguridad.* El empleador está obligado a observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

Para el supuesto de que el empleador no diera cumplimiento con las obligaciones que implican este deber de seguridad, el trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara

los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Art. 24. – *Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.* El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Art. 25. – *Deber de ocupación.* El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuera destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplicia y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en esta ley, o en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 26. – *Deber de diligencia.* El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural, de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de las convenciones colectivas de trabajo, del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre), y de los organismos de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen a su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Art. 27. – *Cesión de la explotación del establecimiento o subcontratación. Solidaridad.* Quienes cedan a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento, serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y la seguridad social por el plazo de duración de los contratos respectivos.

Si el trabajador estuviere autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél.

Art. 28. – *Obligación de exhibir comprobantes.* Los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al empleador principal los recibos de sueldos y comprobantes del cumplimiento de los

aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social respecto a los trabajadores que ocuparen:

- a) Cuando el empleador lo requiriese;
- b) En oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total que pudiere corresponderle.

Art. 29. – *Facultad de retener importes adeudados.* El empleador principal podrá retener del importe adeudado a los contratistas, subcontratistas o cesionarios los créditos adeudados a los trabajadores y los aportes atinentes a la seguridad social y cobertura por riesgos de trabajo respecto a cada uno de los trabajadores que ocuparen, cuando:

- a) No se diera cumplimiento a lo establecido en el inciso b) del artículo anterior;
- b) Cuando los trabajadores lo exigieren.

Producida la retención, dentro de los cuatro (4) días, el empleador principal deberá depositar el importe correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores, en la oficina más cercana de la autoridad de aplicación y el de créditos emergentes de la seguridad social, a la orden del organismo acreedor o recaudador, en la forma que establecen las disposiciones legales y reglamentarias en vigor.

Art. 30. – *Socio-empleado.* Las personas que, integrando una sociedad, prestan a éstas toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aún cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 31. – *Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.* Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Art. 32. – *Límite al ius-variandi.* El empleador está facultado a introducir todos aquellos cambios relativos a las formas y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades

esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto, la acción se substanciará por el procedimiento sumarisimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

TÍTULO II

De la duración del trabajo - Descanso semanal - Vacaciones

CAPÍTULO I

Jornada - Descanso semanal

Art. 33. – *Límite de la jornada.* La duración de la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, pudiendo la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, atendiendo a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, establecer medidas vinculadas con su duración máxima diaria y semanal. Deberán observarse pausas para la comida y descansos, que oscilarán entre las dos (2) y cuatro y media (4 y ½) horas, según así lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y a la ubicación zonal del establecimiento. Si la jornada por dichas razones se prolongare más allá de los máximos permitidos, deberán ser abonadas horas extraordinarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50 %) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100 %) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa mínima ininterrumpida de doce (12) horas.

Sin perjuicio de otorgar el franco compensatorio, si el empleador no cumple con lo establecido deberá abonar al trabajador el equivalente a cinco (5) jornales adicionales al de su categoría.

Art. 34. – *Inicio y finalización de tareas.* Será facultad exclusiva del empleador determinar la hora de iniciación y terminación de las tareas de acuerdo con las necesidades o modalidades de la explotación, debiendo observarse las pausas establecidas en el artículo anterior, salvo cuando las necesidades impostergables de la explotación o de mantenimiento justificaren su reducción. En estos supuestos el empleador deberá conceder un descanso compensatorio equivalente, el que deberá hacerse efectivo la semana siguiente, sin perjuicio del

cuál el empleador deberá abonar al trabajador como extraordinarias, las horas que se correspondan con el lapso de reducción de las pausas.

Art. 35. – *Prohibición de trabajo día domingo.* Prohíbese el trabajo en día domingo, salvo cuando necesidades impostergables de la explotación o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a un (1) día de descanso por cada domingo trabajado, dentro de la semana siguiente, como asimismo el pago del día trabajado con más un ciento por ciento (100 %).

Sin perjuicio de otorgar el franco compensatorio, si el empleador no cumple con lo establecido deberá abonar al trabajador el equivalente a cinco (5) jornales adicionales al de su categoría, que deberán integrarse con las bonificaciones especiales establecidas en el artículo 55.

Art. 36. – *Trabajo nocturno e insalubre.* La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veinte (20) de un día y la hora seis (6) del siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario, con un cincuenta por ciento (50 %) de recargo, si fuere día hábil y un ciento por ciento (100 %) de recargo si fuere día feriado o domingo.

En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate como insalubres.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y cuatro (34) semanales. La insalubridad deberá ser declarada por la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos y técnicos de rigor científico y sólo podrá ser dejada sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad o la que la deniegue, será recurrible en los términos, formas y procedimientos de la justicia laboral.

Art. 37. – Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes, riesgosas e insalubres con indicación precisa e individualizada de las mismas.

CAPÍTULO II

Licencias y feriados nacionales

Art. 38. – El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediera de cinco (5) años;
- b) De veintiún (21) días corridos, cuando siendo su antigüedad mayor de cinco (5) años no excediere de diez (10) años;
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de diez (10) años y no excediere de quince (15) años;
- d) De treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años y no excediere de veinte (20) años;
- e) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

A estos efectos se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año que correspondieren las vacaciones.

La licencia comenzará un día lunes o el primer día hábil siguiente, si aquél fuere feriado.

Para tener derecho a la licencia ordinaria por los plazos precedentemente establecidos, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo. A estos fines, se computarán como trabajados los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiera podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueran imputables.

Art. 39. – *Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.* Cuando el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo anterior de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo 41. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reanuden las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 79 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Art. 40. – *Época de otorgamiento. Comunicación.* Las vacaciones deberán acordarse dentro del año calendario.

El empleador podrá otorgarlas en cualquier época del año, procurando rotar los períodos entre el personal, co-

municándole por escrito, con una anticipación mínima de cuarenta y cinco (45) días, pero deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una (1) temporada de verano cada tres (3) períodos.

Una vez vencido el año calendario, si el empleador no hubiere comunicado al trabajador la fecha de sus vacaciones, podrá este hacer uso de este derecho, previa notificación fehaciente a su empleador, de modo que aquellas concluyan antes del 31 de mayo.

Art. 41. – *Retribución de las vacaciones.* La remuneración diaria de la licencia por vacaciones se calculará de la siguiente manera:

- a) Al trabajador remunerado por mes, dividiendo por veintidós (22) el importe del sueldo que percibiese en el momento de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a las ocho (8) horas, se tomará como jornada la real. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes.
- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos tres (3) meses de prestación de servicios;
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Art. 42. – *Indemnización por vacaciones no gozadas.* Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional al trabajado.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo, tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Art. 43. – *Licencias especiales pagas.* El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: diez (10) días corridos;
- b) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de tenencia con fines de adopción: cinco (5) días corridos, uno de ellos hábil;
- c) Por fallecimiento de hijos o de padres, de cónyuge, o de la persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley, tres (3) días corridos, de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil;
- d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día hábil;
- e) Para rendir examen en la enseñanza oficial cualquiera sea su nivel, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para concurrir a cursos de capacitación sindical y/o formación profesional, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario;
- g) Licencia por enfermedad de: cónyuge o conviviente e hijos menores a su cargo, la que será de cinco (5) días por acontecimiento para casos de complejidad normal y de diez (10) días por acontecimiento de alta complejidad.

Cuando el trabajador tenga que trasladarse al lugar de atención del familiar enfermo gozará de un adicional de un día por cada 250 km de distancia.

Si vencidos estos plazos el trabajador necesitara extender la licencia, la misma será sin goce de haberes y por un plazo máximo de seis meses;

- h) Licencia especial paga, de un día al año, para todas las trabajadoras encuadradas en esta ley, para su asistencia a un centro médico público o privado, con el objeto de realizar exámenes mamarios y ginecológicos;
- i) Licencia de seis (6) días por año calendario por razones particulares.

Art. 44. – No se podrá compensar en dinero la omisión de otorgar vacaciones o licencias especiales, salvo en la hipótesis del artículo 42.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo con el artículo 38.

Art. 45. – *Feriatos obligatorios y días no laborables.* Serán feriatos nacionales y días no laborables los establecidos en la ley nacional que los regule.

En los días feriados nacionales regirán las normas sobre descanso dominical. En estos días el trabajador jornalizado percibirá su remuneración habitual y el remunerado a destajo el importe del jornal básico diario que fuere aplicable a su categoría. Si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá la remuneración normal de los días laborables más otra cantidad igual.

En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, pero en caso de decidir el cese de actividades abonará igualmente la remuneración al trabajador.

Art. 46. – *Condiciones para percibir el salario.* Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo anterior, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas o tres (3) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Art. 47. – *Base de cálculo.* Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 41. Si se tratare de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los tres días de trabajo efectivo inmediatamente anterior al feriado, o en el que corresponde al menor número de días trabajados, respetando en todos los casos el salario mínimo garantizado.

Art. 48. – *Día del trabajador rural.* Se instituye el día 8 de octubre de cada año como el Día del Trabajador Rural, con carácter de feriado con goce de sueldo para los trabajadores comprendidos en la presente ley, conforme a lo señalado en el artículo 41.

TÍTULO III

De la remuneración del trabajador

CAPÍTULO I

Del sueldo o salario en general

Art. 49. – *Concepto.* A los fines de esta ley se entiende por remuneración, la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil de ese momento. Su monto se determinará por mes o por día, por hora o a destajo, y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador. De la misma manera

se determinarán las bonificaciones por capacitación previstas en el artículo 55.

Art. 50. – *Remuneración mínima a destajo.* El empleador podrá convenir con el trabajador distintas formas de remuneración, respetando la mínima fijada por ley o por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la que resulte superior.

Cuando se trate de remuneración a destajo, ésta deberá permitir superar, en una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, el mínimo establecido para esa unidad de tiempo por el procedimiento previsto en el artículo anterior.

Esta remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del destajo pudiere corresponder, cuando el trabajador estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo, incluso cuando ello ocurriera a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Art. 51. – *Viáticos.* Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular disponga la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 52. – *Forma de pago.* El trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá en forma quincenal.

La remuneración a destajo podrá liquidarse por día, por semana o de acuerdo a los períodos en que estuviere organizada la recepción del trabajo, pero estos períodos no podrán tener una duración superior a quince (15) días.

Art. 53. – *Plazo de pago.* Todas las remuneraciones se pagarán dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores a la finalización del período al que correspondiere, excepto los trabajadores a destajo a quienes se pagarán conforme lo establecido en el artículo 52.

Art. 54. – *Modo de pago.* El pago de la remuneración deberá organizarse en forma tal que no perjudique los intereses del trabajador. Deberá hacerse en días hábiles y en horas de servicio y se lo podrá realizar en efectivo, cheque a nombre del trabajador no transferible por endoso o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en cualquier entidad bancaria. El trabajador podrá exigir que su remuneración le fuere abonada en dinero efectivo. Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal. Queda igualmente prohibido abonar las remuneraciones en lugares donde se expendieren bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio.

Art. 55. – *Bonificaciones especiales.* Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento (1 %) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio. El trabajador que acreditare haber completado cursos de capacitación

con relación a las tareas en que se desempeñare, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido. El valor de la misma deberá ser determinado en el ámbito de la comisión negociadora respectiva.

Art. 56. – *Cómputo de la antigüedad.* Para el cómputo de la antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación y el anterior, cuando el trabajador que hubiere cesado en el trabajo reingresare a las órdenes del mismo empleador.

Si el reingreso se opere luego de haber obtenido el trabajador su jubilación ordinaria y siempre que el régimen previsional admitiere la compatibilidad, la antigüedad a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido o fallecimiento, se computará a partir del reingreso.

Art. 57. – *Prohibición de realizar deducciones.* No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que redujera el monto de las remuneraciones, salvo los supuestos expresamente autorizados por la presente ley, los que en ningún caso podrán superar el veinte por ciento (20 %) del sueldo.

Art. 58. – *Excepciones.* Exceptúanse de la prohibición del artículo anterior los siguientes casos:

- a) Adelanto de remuneración, hasta un cincuenta por ciento (50 %) de lo que correspondiere a un período de pago;
- b) Retención de aportes, contribuciones y cargas autorizadas por la legislación respectiva;
- c) Pago de cuotas de primas de seguro de vida colectivos del trabajador o de su familia o planes de retiro aprobados por la autoridad de aplicación;
- d) Descuento del precio de compra de mercaderías producidas en el establecimiento;
- e) Descuento por compras previstas en el artículo 60.

Art. 59. – *Provisión de mercaderías.* El empleador que, de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior inciso d), expendiere a su personal mercaderías producidas en el establecimiento podrá descontar del salario el valor de las mismas, bajo las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntaria;
- b) Que el precio de las mercaderías no fuere superior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador.

No obstante, en ninguno de los supuestos, el descuento podrá superar el veinte por ciento (20 %) del total de la remuneración que perciba el trabajador.

Art. 60. – El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador. En todos los casos queda prohibido obligarlo a adquirirlas.

La venta podrá ser al contado o a crédito, pero en cualquier caso los precios deberán guardar razonable relación a juicio de la autoridad de aplicación, con los de la localidad más próxima.

Los descuentos deducibles del salario, en la forma prevista por el artículo 58, deberán referirse exclusivamente a artículos de primera necesidad.

Art. 61. – *Sueldo anual complementario*. El sueldo anual complementario se abonará en dos cuotas correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de dichos semestres. El monto consistirá en el pago del cincuenta por ciento (50 %) de la mayor remuneración devengada por el trabajador en cada semestre.

Art. 62. – *Extinción del contrato y pago proporcional*. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes a que se refiere el artículo 114 tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario devengado hasta ese momento.

Art. 63. – *Subsidios o asignaciones*. Los subsidios o asignaciones familiares no integran la remuneración y se registrarán por la legislación respectiva. Su goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encontrare en las condiciones previstas por la ley que los regulare.

Art. 64. – *Cambio de tareas su remuneración*. Por un tiempo limitado y por actividad, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente en diversas tareas que se desarrollen en el establecimiento, salvo que posea una especialización o categoría convencional determinada. Su remuneración será la correspondiente a la tarea realizada, pero no podrá ser inferior a la atribuida a la categoría con la que fue contratado.

Si el trabajador realizara diversas tareas durante la unidad de tiempo tomada como base de su remuneración, su salario será el correspondiente a la tarea mejor remunerada.

Art. 65. – *Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares*. Si se hubiere pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas. En todos los casos, dicha participación deberá respetar el mínimo de remuneraciones conforme lo preceptuado en los artículos 49 y 50 y serán abonadas mensualmente.

Art. 66. – *Derecho a la información*. En el caso del artículo anterior, el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar los ingresos totales, los gastos y las utilidades. Estas medidas podrán ser ordenadas, a petición del trabajador o sus representantes, por los órganos administrativos o judiciales competentes.

Art. 67. – Cuando no hubiere sueldo o salario fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o actos emanados de autoridad competente o convenio de

partes, su cuantía será fijada por los jueces laborales atendiéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos.

El trabajo rural no se presume gratuito. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Art. 68. – El mero vencimiento del plazo de cumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador, le hará incurrir en mora. En igual situación se colocará cuando dedujere, retuviere o compensare todo o parte del salario en contra de lo dispuesto en esta ley.

Art. 69. – El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Art. 70. – No podrán ser cedidos total o parcialmente, ni afectados a terceros por derecho o título alguno, las remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro rubro que con motivo de la relación laboral debiere percibir el trabajador. Los mismos conceptos solo podrán ser embargados hasta un veinte por ciento (20 %) de su valor, salvo por deudas alimentarias en cuyo caso estarán fijadas por el juez competente.

TÍTULO IV

De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

De los accidentes y enfermedades

Art. 71. – *Plazo. Remuneración*. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderá a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según su antigüedad fuere inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en este caso corresponda a abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo, resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso,

la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Art. 72. – Cuando la enfermedad o accidente inculparable sobreviniere a una suspensión disciplinaria, tal circunstancia no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos. Si los infortunios expresados sobrevinieren estando el trabajador en uso de licencia ordinaria, esta se interrumpirá reanudándose a partir del día siguiente al del alta.

Art. 73. – *Aviso empleador.* El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 74. – *Control.* El trabajador estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Asimismo tendrá derecho a elegir su médico, y en caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la formación de junta médica oficial donde existiera, quien dictaminará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador.

Art. 75. – *Conservación del empleo.* Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculparable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria para tal supuesto.

Art. 76. – Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y este no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al

trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 115.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignara tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 117.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización igual a la expresada en el artículo 117.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que otras leyes, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Art. 77. – *Despido del trabajador.* Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculparable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha de alta, según demostración que hiciese el trabajador.

Art. 78. – Si como consecuencia de los supuestos previstos en los artículos 71 y 76 el empleador contratara un trabajador suplente, éste, transcurrido el plazo señalado en el artículo 103, no podrá ser despedido sin indemnización salvo que mediare justa causa.

CAPÍTULO II

De las suspensiones por causas económicas, disciplinarias y servicio militar

Art. 79. – *Requisitos de su validez.* Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Art. 80. – *Justa causa.* Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, por razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Art. 81. – *Plazo máximo.* Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Art. 82. – *Fuerza mayor.* Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un año contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de esta. En este supuesto, así como en el de suspensión por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Art. 83. – *Situación de despido.* Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 81 y 82, y que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que los motivare, de noventa (90) días en un año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido. Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Art. 84. – *Salarios de suspensión.* Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 79 a 81 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, haya o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 83.

Art. 85. – *Convocatorias especiales. Reserva de empleo.* El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar por movilización, convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio. El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPÍTULO III

Del desempeño de cargos electivos o representativos y en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Art. 86. – *Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.* Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, y que en razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de la misma. El período durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que ante esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 85 y el presente artículo, este podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por

despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de la reserva del empleo.

Art. 87. – *Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical.* Los trabajadores rurales que desempeñen cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o en comisiones que requieran representación sindical, y que por razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir del cese de las mismas. El período durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance del artículo 86, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

Art. 88. – *Derechos sindicales.* Los trabajadores rurales sin exclusión gozarán del derecho a afiliarse a una asociación profesional de trabajadores y actuar en defensa de sus intereses colectivos.

Los trabajadores podrán en horario de trabajo y en sus lugares de trabajo elegir sus delegados gremiales, pudiendo participar la autoridad de aplicación en el control de dicha elección, debiendo notificarse al empleador la persona designada y el período que comprende el mandato de la elección, así como también la realización del acto eleccionario con la debida anticipación. Asimismo, regirá en este caso la aplicación del fuero sindical y demás garantías que determina la ley de asociaciones profesionales para todos los trabajadores.

TÍTULO V

Poder disciplinario

Art. 89. – *Facultades disciplinarias. Limitación.* El empleador o quien lo representare en la explotación estará facultado para imponer sanciones disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados del trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar la medida, y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Art. 90. – *Requisitos de su validez.* Toda sanción para ser válida, deberá fundarse en justa causa, notificarse por escrito y en caso de suspensión tener plazo fijo.

Art. 91. – *Situación de despido.* Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere de treinta

(30) días en un año a partir de la primera suspensión e impugnada por el trabajador dentro de los treinta (30) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Art. 92. – *Prohibición de aplicar multa como sanción o modificación del contrato de trabajo.* El trabajador que cometiere falta de disciplina podrá ser sancionado con amonestación o suspensión. Prohíbese la multa como sanción disciplinaria. Igualmente no podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo agrario.

Art. 93. – *Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.* Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razones de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de suspensión preventiva. Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

Art. 94. – *Controles personales.* Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 95. – *Conocimiento.* Los sistemas de controles, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento previo de la autoridad de aplicación.

Art. 96. – *Verificación.* La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 97. – *Modalidades de su ejercicio.* El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en el establecimiento con un criterio fun-

cional, y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

TÍTULO VI

Agente de retención obligatorio

Art. 98. – *Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la Seguridad Social. Certificado de trabajo.* La obligación de ingresar los fondos de la seguridad social y los sindicales a su cargo por parte del empleador, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. En todos los casos deberá depositar dichas sumas en el lugar que cada organismo beneficiario o destinatario lo establezca.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo agrario se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Deberá constar además la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. Deberá asimismo dar cumplimiento con todas las obligaciones previstas por la ley 25.191, de libreta del trabajador rural.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente, en los apartados segundo y tercero de este artículo, dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

TÍTULO VII

Transferencia de establecimientos

Art. 99. – En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviere con el trabajador al tiempo de la transferencia, aún aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y

el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven. El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 106 justificare el acto de denuncia. A tal efecto, se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambie el objeto de la explotación, se alteren las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Las disposiciones de este artículo se aplicaran en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones de este artículo, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Art. 100. – El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente a la época de la transmisión y que afectaren a aquél. Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria. A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquél que pasare a ser titular del establecimiento, por cualquier acto o instrumento, aún cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 99.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aún cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

TÍTULO VIII

Capacitación y formación profesional

Art. 101. – Los empleadores deberán mantener, incrementar y desarrollar programas de capacitación

profesional destinados a la capacitación, adiestramiento y/o perfeccionamiento de todos los recursos humanos, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica con los avances técnicos de la actividad rural, reconociendo por ello mayores salarios. Para el logro de tales medidas los empleadores facilitarán un régimen de medidas que permitan al trabajador licencias especiales, posibilitando las condiciones indispensables para la concurrencia del trabajador a los cursos, dando cumplimiento a las metas establecidas.

Art. 102. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social arbitrará los medios y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores rurales, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A tales efectos, el mencionado ministerio tendrá a su cargo la programación, organización y financiamiento de los cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico. Sin perjuicio de ello, la asociación gremial obrera más representativa en el ámbito rural podrá desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento técnico aludidos en este capítulo.

TÍTULO IX

Período de prueba

Art. 103. – El contrato de trabajo agrario por tiempo indeterminado sea de prestación continua o discontinua, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de las categorías o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales. El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, incluidos los derechos para los casos de accidente o enfermedad inculpable. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 118 y 119. Si el contrato de trabajo continuara luego del período de prueba éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba por el mismo empleador más de una vez.

El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes del trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

TÍTULO X

Extinción del contrato de trabajo agrario

Art. 104. – *Renuncia del trabajador.* La extinción del contrato de trabajo agrario por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez deberá formalizarse por despacho telegráfico colacionado o carta documento, cursadas personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo o juzgado de paz del lugar. Los despachos telegráficos o cartas documentos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la acreditación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizare ante la autoridad administrativa o juzgado de paz del lugar, los funcionarios intervinientes deberán comunicarla de inmediato al empleador.

Art. 105. – *Por voluntad concurrente de las partes.* Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo agrario. El acto deberá formalizarse ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el cese de la relación.

Art. 106. – *Justa causa.* Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces del trabajo, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo agrario, según lo dispuesto por la presente ley, y las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

Art. 107. – *Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.* El despido por justa causa dispuesto por el empleador, como también, la denuncia del contrato de trabajo agrario fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. Cuando por razones debidamente justificadas la comunicación no pudiere ser notificada, la misma se practicará a la oficina administrativa del trabajo, directamente o por telegrama colacionado o carta documento, expresando la determinación y sus motivos.

Art. 108. – *Abandono del trabajo.* El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación realizada en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan

las modalidades que resulten en cada caso, lo que en ningún caso será menor a 48 horas.

Art. 109. – *Despido indirecto.* Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo agrario fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 117 y 119.

Art. 110. – *Extinción por quiebra del empleador.* Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 115. En cualquier otro supuesto, dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 117. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcance de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Art. 111. – *Extinción por incapacidad o inhabilidad del trabajador.* Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones laborales, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 115.

Art. 112. – *Extinción por jubilación del trabajador.* Cuando el trabajador reuniera los requisitos exigidos para acceder a la cobertura de la contingencia de vejez, instituido por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole la certificación de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que le sea otorgado el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año. Concedido que fuere, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de indemnización alguna. Si por causas no imputables al trabajador, éste no obtuviere el beneficio jubilatorio establecido en el párrafo anterior, el empleador deberá mantener la relación laboral hasta que el mismo sea efectivamente acordado. Para que el trabajador pueda exigir a su empleador el cumplimiento de este derecho deberá acreditar en forma fehaciente la presentación de la solicitud ante el organismo correspondiente.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido en el presente estatuto, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Art. 113. – *Trabajador jubilado.* En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviere a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización

en razón de la antigüedad prevista en el artículo 117 o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 115.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

Art. 114. – *Extinción por muerte del trabajador.* En caso de muerte del trabajador tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 115, los siguientes parientes del causante en el siguiente orden de prelación: la viuda, el viudo, la conviviente, el conviviente y los hijos. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de riesgos o accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, seguros, actos o contratos de previsión, les fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento.

Art. 115. – *Extinción por cese total del establecimiento.* En los supuestos en que las causales previstas en el artículo 83 produjeren el cese total de la explotación, el trabajador despedido tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 117. El despido deberá comenzar por el personal menos antiguo y con menores cargas de familia dentro de cada especialidad.

Art. 116. – *Desalojo de vivienda.* En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador que ocupare vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato de trabajo, dispondrá de un plazo de treinta (30) días para desalojarla, percibido que sean todos los créditos que tuviera el trabajador.

El empleador podrá disponer de la vivienda de inmediato, en cuyo caso deberá suministrar otro alojamiento similar por dicho término dentro de la explotación, haciéndose cargo de los gastos de traslado.

Art. 117. – *Despido sin justa causa. Indemnización.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador en carácter de indemnización por antigüedad el importe que resulte de la aplicación del siguiente procedimiento:

a) Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si éste fuera menor.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo, calculados en base al sistema del primer párrafo;

b) Un incremento sobre el importe que resultare de la aplicación del inciso anterior, que se calculará según la siguiente escala.

- Del veinte por ciento (20 %), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años;
- Del quince por ciento (15 %), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años;
- Del diez por ciento (10 %), cuando fuere mayor de veinte (20) años.

Art. 118. – *Preaviso.* El contrato de trabajo agrario no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no fijen un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador, de un (1) mes;
- b) Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años, y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Art. 119. – *Indemnización sustitutiva del preaviso.* Si el empleador omitiere el preaviso o no lo otorgare en modo fehaciente deberá abonar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería percibir durante los plazos señalados en el artículo anterior.

Art. 120. – *Prueba.* La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Art. 121. – *Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.* Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a remuneración por el periodo faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse mediante despacho telegráfico colacionado, o carta documento u otro medio fehaciente, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso, abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Art. 122. – *Licencia diaria*. Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo anterior, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada de trabajo, pudiendo optar por las dos (2) primeras o las dos (2) últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una (1) o más jornadas íntegras.

Art. 123. – *Obligaciones de las partes*. Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo agrario.

Art. 124. – *Eficacia*. El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentre suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho a cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, hasta el momento en que cesare la causa de suspensión o de prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante la suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

TÍTULO XI

Distintas modalidades del contrato de trabajo agrario

CAPÍTULO I

Contrato de prestación discontinua

Art. 125. – El contrato de trabajo agrario de prestación discontinua es aquel que está celebrado por necesidades de la explotación o por procesos especiales propios de la actividad agropecuaria, en las que se realizan en ferias y remates de hacienda, así como las tareas transitorias u ocasionales de manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas, maní, fertilizantes y agroquímicos.

Art. 126. – La jornada de labor del trabajador de prestación discontinua o transitoria quedará limitada a la pausa establecida en el artículo 33.

Art. 127. – El trabajador de prestación discontinua o transitoria percibirá, al concluir la relación laboral, una indemnización substitutiva de sus vacaciones, equivalente al nueve por ciento (9 %) del total de las remuneraciones devengadas cuando contara con una antigüedad en la actividad no mayor a cinco (5) años, y de cinco (5) años en adelante, el trece por ciento (13 %).

Art. 128. – El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo en todos los casos abonar al

trabajador el sueldo anual complementario, importe que será discriminado en el recibo de haberes.

CAPÍTULO II

Contrato de trabajo de temporada

Art. 129. – Habrá contrato de trabajo agrario de temporada, de cosecha, por ciclo agrícola, tareas o cultivo, actividades pecuarias, frutihortícolas, cuando la relación entre las partes originadas por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumplan en determinadas épocas del año solamente y estén sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de las actividades de la explotación rural.

Art. 130. – Las modalidades especiales de las tareas a que se refiere el artículo anterior serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario conforme a lo establecido en la presente ley.

Se prohíbe la contratación de trabajadores a través de personas o empresas de servicios eventuales para tareas de temporada o ciclo agrícolas.

Art. 131. – El salario será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, por tiempo o a destajo de acuerdo a lo dispuesto por esta ley. Corresponderá en todos los casos, abonar al trabajador el sueldo anual complementario, así como también una indemnización substitutiva de las vacaciones, equivalente al nueve por ciento (9 %) del total de las remuneraciones devengadas, cuando su antigüedad en la actividad no fuera mayor a cinco (5) años, y desde los cinco (5) años en adelante, del trece por ciento (13 %), importes que se discriminarán en el recibo de haberes.

Art. 132. – El despido sin causa del trabajador agrario, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato. El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades de la empresa o explotación ejercida con la modalidad prevista en este título.

Art. 133. – Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos y fehacientes a los trabajadores de su voluntad de reanudar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de notificado, sea fehacientemente o presentándose ante el empleador. En caso de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato, y por lo tanto responderá por las consecuencias de la extinción del mismo. Para el cálculo de las indemnizaciones por antigüedad y substitutiva del preaviso, deberá computarse el tiempo efectivamente trabajado, que resulte de

sumar todos los períodos de actividad desde el ingreso del trabajador hasta la extinción del contrato.

CAPÍTULO III

Bolsas de trabajo

Art. 134. – Las bolsas de trabajo estarán constituidas por el sindicato con personería gremial que represente a los trabajadores rurales que realiza tareas discontinuas, transitorias u ocasionales, como de estiba, manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas, fertilizantes, semillas, de las comprendidas en el artículo 5 inciso f), con el fin de proveer a los empleadores del personal necesario para la realización de dichas tareas. El sindicato estará facultado para organizar este sistema de conformidad a su estatuto y en las distintas jurisdicciones donde posea seccionales. Los empleadores deberán contratar a través de la bolsa de trabajo, salvo que en la jurisdicción correspondiente a las tareas no existiera ninguna este servicio de empleo gremial.

Art. 135. – Los representantes gremiales a cargo de las bolsas de trabajo, tendrán facultades de contralor de los empleadores que contraten por este sistema, del fiel cumplimiento con las normas generales de esta ley, como el pago de las remuneraciones, los aportes, y contribuciones previsionales, de la obra social, cuotas sindicales, y de ART. Así también, del transporte a cargo del empleador desde el lugar de contratación al lugar de prestación de las tareas, y su regreso, el que deberá cumplir con las normas de higiene, seguridad y comodidad fijadas por la autoridad competente.

Art. 136. – En caso de imposibilidad de realizar tareas por factores climáticos, estando el trabajador a disposición del empleador, se realizará el pago de las remuneraciones conforme el artículo 50.

Art. 137. – Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores agrarios discontinuos y a los contratados por el sistema de bolsas de trabajo, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPÍTULO IV

Trabajo familiar

Art. 138. – El empleador y su respectiva familia, entendiéndose por tal, los ascendientes, descendientes y cónyuge, podrán tomar parte en las tareas que en las explotaciones se desarrollen e integrar los equipos o cuadrillas, cuando los trabajos se realicen con elementos, maquinarias o medios de transporte de su propiedad. No se considerará trabajo familiar cuando las personas mencionadas sean contratadas por intermediarios o contratistas, ya sea integrando las cuadrillas o equipos de trabajo, o por el manejo o atención de maquinarias propiedad de los referidos contratistas. En todos los casos deberá respetarse la edad mínima de admisión en el empleo.

Excepción. Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo 162 podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

TÍTULO XII

Organismos normativos

Art. 139. – *Comisión Nacional de Trabajo Agrario.* Créase la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que estará integrada por dos (2) representantes del sector estatal, de ellos uno (1) por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y uno (1) por la Secretaría de Estado de Agricultura, Ganadería y Pesca, uno de los cuales actuará como presidente; dos (2) representantes de la asociación gremial de trabajadores rurales con personería gremial más representativa a nivel nacional, y dos (2) representantes de entidades de empleadores agrarios inscriptas en sus registros, cada una con sus respectivos suplentes. En caso de empate, el presidente tendrá doble voto. El quórum en las reuniones se establecerá con la presencia de la mitad de las partes sindical y empresaria, en primera llamada, y en segunda llamada con dos sectores, cualquiera sea el número de representantes de cada sector.

El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el que deberá incluir en su presupuesto anual los recursos necesarios para la asistencia técnica pertinente.

Los organismos estatales, las entidades de empleadores más representativas a nivel nacional y la asociación sindical con personería gremial más representativa a nivel nacional de trabajadores de la actividad designarán sus representantes.

Art. 140. – *Atribuciones.* Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario:

- a) Dictar su propio reglamento interno y el de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme a las características ecológicas y económicas de cada zona. Deberá incluir la participación proporcional de mujeres a fin de asegurar su representatividad al momento de integrarse las respectivas comisiones negociadoras;

- b) Establecer las categorías de los trabajadores que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas;
- c) Establecer, observando las disposiciones de esta ley, las modalidades de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones con antelación suficiente al comienzo de las tareas; de los trabajadores de temporada, sus jornadas de trabajo y sus remuneraciones, también con antelación suficiente al comienzo de sus tareas, teniendo especialmente en cuenta las resoluciones y propuestas de las comisiones asesoras regionales;
- d) Asegurar la protección del trabajo familiar, en especial de los niños y mujeres, asegurando su bienestar y educación;
- e) Aprobar, rechazar o modificar total o parcialmente, homologándolos en su caso, los acuerdos elevados por las comisiones asesoras regionales, ejerciendo sobre éstos un estricto control de legalidad;
- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fuere necesario reglamentar;
- g) Determinar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones por alimentación y vivienda para el trabajador de temporada, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo en el ámbito rural, vigilando su cumplimiento y solicitando las penalidades que procedieren;
- i) El tipo, cantidad y calidad de vestimenta y de elementos de protección que deberán proveer los empleadores al trabajador, de acuerdo a las características de la tarea, al grado de exposición al clima, a la falta de oxígeno y a la contaminación, será determinado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para cada rama de actividad agropecuaria;
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales, internacionales, y privados que lo solicitaren;
- k) Implementar con el concurso de reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, servicios de inspección en todo el territorio de la Nación, con el objeto del cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social que lo regulan, de las disposiciones de esta ley, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las funciones otorgadas por los convenios internacionales y en especial el

número 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

- l) Elaborar juntamente con los organismos pertinentes un sistema de protección, seguridad y medicina preventiva a cargo de los organismos oficiales, para los trabajadores rurales.

Art. 141. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia técnica, administrativa y económica necesaria para el funcionamiento de este organismo.

Art. 142. – *Comisiones asesoras regionales.* Las comisiones asesoras regionales funcionarán como mínimo dos (2) por cada provincia, y estarán integradas por un (1) representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que ejercerá la presidencia, y por representantes titulares y suplentes de los trabajadores y empleadores, por parte iguales, de las actividades reguladas por esta ley, que sean preponderantes en cada jurisdicción. El número total de miembros de cada comisión será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Las entidades de empleadores más representativas a nivel nacional y la asociación sindical con personería gremial más representativa a nivel nacional de trabajadores de la actividad designarán sus representantes.

Art. 143. – En la sede de cada comisión asesora regional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá oficinas de apoyo técnico y administrativo de carácter permanente.

Art. 144. – Serán atribuciones y obligaciones de cada comisión asesora regional:

- a) Elevar anualmente a la comisión nacional, por cada ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las resoluciones relativas a los incisos c), d), e), f), g), h) e i) del artículo 140 que correspondieren a su jurisdicción, para su aprobación y homologación en su caso;
- b) Realizar los estudios que le fueren encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueren ellos referentes a tareas ya reguladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes;
- c) Cooperar y prestar el apoyo y colaboración necesarios, en las tareas de inspección a que alude el inciso k) del artículo 140.

Art. 145. – Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto y están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- a) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación;
- b) Designar negociadores con mandato suficiente;
- c) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate,

para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo;

- d) Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la producción y a la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución;
- e) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

TÍTULO XIII

Condiciones especiales de trabajo

CAPÍTULO I

Vivienda y alimentación

Art. 146. – En el caso de los trabajadores de prestación continua, discontinua o de temporada se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar vivienda al trabajador y su familia en condiciones habitacionales higiénicas y adecuadas, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás, propias de las tareas de que se trate todo ello según lo establecido en el artículo 147.

Se exceptuará esta obligación cuando el trabajador opte por acceder a su vivienda o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

Art. 147. – *Servicios de infraestructura.* Cuando el empleador proporcionare vivienda al trabajador, la misma deberá tener como mínimo, dos recintos compartimentados o habitaciones las que tendrán las siguientes características: Dormitorio, baño y otra habitación, en la que podrán desarrollarse el resto de las funciones propias de la vivienda. Será considerada vivienda mínima la compuesta únicamente por un baño y un recinto para el resto de las funciones. Los recintos compartimentados o habitaciones serán independientes entre sí, de modo que ninguno utilice un dormitorio o el baño, como paso obligado a otra habitación. En viviendas de un único dormitorio, este podrá ser paso obligado para el baño. La vivienda deberá tener como mínimo un dormitorio cada dos miembros de la familia del trabajador que la ocupa, una cocina de un artefacto para cocinar a gas con horno y hornallas, una heladera eléctrica o a gas, una pileta con agua caliente y fría corriente de red o de pozo con mesada y mueble bajo mesada y alacena, un baño provisto de un lavabo y una ducha con agua caliente y fría corriente de red o de pozo y un inodoro, cloaca o pozo ciego, un comedor y un lavadero de ropa. Toda vivienda tendrá una superficie útil mínima de 36 m². Las superficies útiles mínimas por habitación serán las siguientes: cocina: 5 m²; estar-comedor: 12 m²; dormitorio: 8 m²; toda vivienda dispondrá, al menos, de un dormitorio de 10 m². En caso de que la cocina, estar y comedor constituyan un solo recinto, la superficie útil mínima de éste será de

14 m². Los recintos compartimentados o habitaciones con excepción de acceso, baño, despensa y depósito, dispondrán de ventanas al exterior. En todos los casos, la superficie de las ventanas al exterior no será inferior al diez por ciento (10 %) del total de la superficie útil de los recintos iluminados a través de dichas aberturas.

Las aberturas para iluminación, de cualquier recinto o habitación, serán practicables en una superficie no inferior a la tercera parte de la superficie mínima de iluminación indicada en el apartado de iluminación. Los baños y los aseos no podrán ventilar a través de otros recintos o habitaciones, por lo que deben contar con ventilación directa al exterior.

Toda vivienda contará al menos con las siguientes instalaciones en perfectas condiciones de uso:

- Red interior a la vivienda para suministro de agua a los artefactos sanitarios (lavatorio, inodoro y ducha), pileta de lavar y lavarropas, en caso de que hubiera.
- Red interior a la vivienda para suministro de energía eléctrica a puntos de consumo. El suministro podrá ser realizado por redes urbanas o soluciones alternativas en su caso.
- Red interior a la vivienda de desagüe de aparatos sanitarios y lavarropas.
- Red interior a la vivienda para suministro de gas a puntos de consumo. El suministro podrá ser realizado por redes urbanas o soluciones alternativas en su caso.
- Los paramentos de baño y cocina serán lavables e impermeables, como mínimo, hasta 2 metros de altura desde el suelo.

En cocina, existirá un equipamiento mínimo compuesto por pileta de lavar y espacios para cocina, horno (a gas o a leña), heladera, y lavarropas.

En baño, existirán como mínimo los siguientes aparatos: inodoro, bidet, lavatorio y ducha, con instalación de agua fría y caliente.

El empleador debe instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes. Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

El trabajador debe mantenerla en buen estado de aseo.

Art. 148. – El empleador obligado a otorgar la alimentación de los trabajadores deberá asegurar que la misma, sea sana, suficiente y variada que permita cubrir las necesidades nutricionales diarias, según el área geográfica y la actividad que desarrolle. En el trabajo de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los

alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Art. 149. – En los casos en que la prestación de vivienda y alimentación no reune los requisitos mínimos exigidos por el presente capítulo, los responsables serán pasibles de las penalidades previstas en las normas vigentes para la sanción de infracción a la legislación laboral. Las obligaciones que establece este artículo no serán compensables en dinero.

Art. 150. – *Traslado del trabajador.* Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo su traslado, el de su grupo familiar y pertenencias, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato y viceversa, cuando se iniciare la relación o se extinguiere. En caso de que, entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador se aloje, de conformidad a lo señalado en el artículo 146 segundo párrafo, mediare una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiere medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determinan las normas vigentes. Los trabajadores rurales no deberán ser trasladados en camiones; los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos por el fabricante para el traslado de personas, como automóviles y ómnibus, habilitados para tal fin, y asegurados en forma pertinente. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados por el fabricante para el traslado de personas. La cantidad máxima de trabajadores que podrá viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos que el fabricante le haya provisto, atento a que el viaje lo harán siempre sentados en dichos asientos sea cual fuere la distancia a recorrer. En todos los casos, deben cumplirse las leyes de tránsito vigente.

CAPÍTULO II

Salud, seguridad y ambiente

Art. 151. – El trabajo agrario deberá realizarse aplicando las medidas de higiene, seguridad, salud y ambiente en el trabajo a fin de evitar enfermedades o accidentes de todo tipo.

- a) Establécese la obligatoriedad para los empleadores de la actividad agropecuaria, de contar con servicios de higiene y seguridad en el trabajo y de medicina del trabajo;
- b) Los empleadores deberán adoptar las medidas de higiene, seguridad, salud y ambiente según lo dispuesto por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y toda normativa legal vigente en la materia.

Art. 152. – *Obligaciones del empleador.* El empleador deberá suministrar agua apta para consumo

y uso humano en cantidad y calidad suficiente en las viviendas y lugares de trabajo.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad proporcionada al número de personas que trabajen en él.

Cada unidad sanitaria deberá estar provista de agua potable caliente y fría, y compuesta como mínimo de inodoro, bidet, lavamanos y ducha. Además, deberán suministrarse los elementos adecuados y en cantidad suficiente para la completa higiene personal de los trabajadores.

Los establecimientos que ocupen más de diez (10) personas, dispondrán de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente.

Todo vestuario debe hallarse ocupado con armarios individuales para cada uno de los trabajadores del establecimiento. En aquellos lugares donde se realizan procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales serán dobles, uno destinado a la ropa de calle y el otro a la de trabajo. La limpieza de la ropa contaminada está a cargo del empleador. No se admitirán armarios construidos con materiales combustibles o de estructura porosa.

Art. 153. – *Contaminantes. Envases. Tratamiento de efluentes.* Los trabajadores agrarios durante el desempeño de sus tareas, solamente podrán utilizar los productos agroquímicos cuyo uso está permitido por la autoridad competente para ser utilizados en la actividad agropecuaria con la especificación de la rama de actividad y tipo de producción, cumpliendo con las normas de procedimiento emanadas de la misma para su empleo.

Los envases que hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en un lugar especial señalizado y recibir tratamiento de residuos peligrosos de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto deberá dictar la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Los efluentes líquidos, sólidos y gaseosos que se produzcan a consecuencia del lavado y limpieza de lugares y objetos que estuvieran o hubieran estado en contacto con productos químicos o biológicos a utilizarse o utilizados en la explotación agropecuaria, deberán recibir el tratamiento que para cada rama de actividad determine el organismo competente en la materia.

Art. 154. – Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario el uso de elementos de seguridad y protectores personales, los mismos serán suministrados por el empleador.

Igualmente el empleador deberá suministrar al trabajador elementos de protección individual cuando realizare tareas a la intemperie en caso de lluvia, terre-

nos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la reglamentación.

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador instruirá sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrará los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Art. 155. – El empleador debe mantener en buen estado los equipos, herramientas, elementos de seguridad y de protección personal a los fines de evitar todo riesgo dentro del establecimiento. El trabajador debe utilizar y mantener en perfecto estado de conservación e higiene la vivienda y todos los elementos de protección personal que les proveyere el empleador para el cuidado de su salud e integridad física, debiendo devolverlos en tales condiciones, salvo el deterioro normal causado por el buen uso.

Art. 156. – El empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, considerando los riesgos de la zona geográfica y de acuerdo a la normativa vigente; informando y capacitando a los trabajadores sobre los elementos que contiene el botiquín.

Art. 157. – El empleador deberá asegurar las medidas efectivas para el traslado rápido y oportuno del trabajador enfermo o accidentado, por un medio adecuado, al centro asistencial más próximo.

Art. 158. – El empleador que utiliza agroquímicos está obligado a:

- a) Informar y capacitar a los trabajadores que realizan tareas en su establecimiento, en el idioma y lenguaje que ellos comprendan, respecto al uso y riesgos de las sustancias químicas y biológicas que se utilizan en esa explotación;
- b) Informar y capacitar con las medidas de prevención a los trabajadores en la gestión integral de los productos químicos y biológicos;
- c) Disponer lo necesario para que todo envase de sustancia química o biológica utilizada en su explotación agropecuaria tenga su rótulo o etiqueta con su hoja de seguridad en idioma castellano;
- d) Colocar carteles y señales de seguridad que hagan saber a los trabajadores en qué lugares del establecimiento, explotación agropecuaria e invernaderos han sido utilizados productos químicos o biológicos y cuál es el máximo de tiempo que se puede permanecer en esos lugares, como asimismo, cuánto se debe esperar antes de volver a ingresar;
- e) Utilizar sustancias químicas y biológicas, registradas y autorizadas para su uso, de acuerdo a las normas emanadas de los organismos competentes;
- f) Proveer a sus trabajadores aplicadores, del equipo de seguridad aprobado por los organismos competentes;

- g) Proveer sin cargo al trabajador de los elementos de seguridad y protección personal homologados por las autoridades nacionales para cada situación y tarea que corresponda.

Art. 159. – El empleador debe efectuar los controles donde se realizan procesos que originen algún estado de contaminación ambiental, con gases, vapores, humos, niebla, polvos, aerosoles y/o emanación de cualquier tipo, así como también los controles de las partículas físicas y/o biológicas que causen daño a la salud de los trabajadores y su medio.

CAPÍTULO III

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o laborales

Art. 160. – Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales o laborales, se regirán por las normas legales vigentes en dichas materias.

Art. 161. – Accidente o enfermedad. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese sólo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

TÍTULO XIV

Trabajo de menores

Art. 162. – Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.

Las personas mayores de catorce (14) años y menores a la edad indicada en el párrafo anterior podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuyo titular sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o

fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Art. 163. – Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias y treinta y cuatro (34) semanales.

La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

Vacaciones. Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título II de esta ley.

Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres, responsables o tutores vivieren independientemente de ellos, podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.

Art. 164. – Queda prohibido ocupar mujeres y menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre.

Los empleadores que contraten menores de edades comprendidas entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años, tienen prohibido permitirles realizar trabajos peligrosos, nocturnos, de altura, que los expongan a los efectos de productos químicos tales como fertilizantes y plaguicidas, ni trabajos en los que tengan que levantar cargas pesadas, manejar tractores, cosechadoras u otra maquinaria agrícola.

TÍTULO XV

Trabajo de mujeres

CAPÍTULO I

Capacidad – Prohibición de trato discriminatorio

Art. 165. – La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las resoluciones o reglamentaciones autorizadas ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo

o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, comisiones asesoras regionales o tarifas de salarios que se elaboren, se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por igual tarea.

Art. 166. – *Descanso al mediodía.* Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso conforme lo establecido por el artículo 33, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviere sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizará la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

CAPÍTULO II

De la protección de la maternidad

Art. 167. – *Prohibición de trabajar.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Las mujeres embarazadas o en lactancia no podrán realizar tarea alguna que las exponga a una intoxicación o contaminación proveniente de productos que se utilizan en ciertas explotaciones agropecuarias, ni tampoco levantar cargas pesadas.

Art. 168. – *Comunicación del embarazo.* La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 169. – *Conservación del empleo.* Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el artículo anterior.

Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudiesen corresponderle, la violación de este derecho

obligará al empleador al pago de otra cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 167.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 71.

Art. 170. – El personal femenino de prestación transitoria y de temporada tendrá derecho a la licencia prevista por el artículo 167, cuando esa licencia debiera comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere realizado la correspondiente denuncia. Asimismo, tendrá derecho a la garantía de estabilidad contemplada en el artículo 169. Ambos derechos cesarán con el vencimiento del contrato de empleo.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 167.

Art. 171. – *Descansos diarios por lactancia.* Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media (1/2) hora, cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Salas maternas. En los establecimientos donde presten servicios como mínimo cincuenta (50) trabajadoras el empleador, deberá habilitar salas maternas y guarderías adecuadas, para los niños menores de cuatro (4) años inclusive. Para el caso de empleadores que ocupen un número inferior de mujeres o bien no puedan crear salas maternas, abonarán a la trabajadora una asignación no remunerativa en su reemplazo equivalente al quince por ciento (15 %) de su haber.

Art. 172. – *Despido por causa de embarazo.* Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 y ½) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación prescripta en el artículo 168 o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a una indemnización especial equivalente a doce (12) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

CAPÍTULO III

Prohibición de despido por matrimonio

Art. 173. – *Nulidad.* Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren

entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Art. 174. – *Presunción-Indemnización.* Se considerará que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 117.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia

Art. 175. – *Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviere un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en el establecimiento, en las mismas condiciones en que venía haciéndolo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso o los mayores beneficios que surjan del presente estatuto o resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado por el artículo 117 por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en el establecimiento a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación

Art. 176. – El ingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 175 inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 177. – *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 175 incisos b) y c) la trabajadora deberá tener un año de antigüedad como mínimo en el establecimiento.

Art. 178. – *Opción tácita.* Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 167, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 175 inciso b), párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

TÍTULO XVI

Registros

CAPÍTULO I

Documentación laboral

Art. 179. – *Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.* Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador y su domicilio;
- b) Nombre, apellido, edad, estado civil y número de documento de identidad del trabajador;
- c) Fechas de ingreso y de egreso del trabajador;
- d) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- e) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- f) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;

g) Descripción de las tareas que realiza el trabajador y la categoría profesional asignada.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registros de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, con una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Todo ello, sin perjuicio de las obligaciones establecidas por la ley 25.191. La autoridad de aplicación determinará que otras constancias deberán consignarse, según la importancia del establecimiento.

Art. 180. – *Omisión de formalidades.* Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 179 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Art. 181. – *Omisión de su exhibición.* La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos previstos en el artículo 179 será tenido como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Art. 182. – *Firma. Impresión digital.* La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo agrario. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Art. 183. – *Recibos y otros comprobantes de pago. Doble ejemplar. Contenido.* Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo anterior de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

- a) Ser confeccionado en doble ejemplar, debiendo hacerse entrega del duplicado al trabajador;
- b) Deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- Nombre íntegro o razón social del empleador, CUIT, y su domicilio.
- Nombre y apellido del trabajador CUIL, y su calificación profesional y fecha de ingreso.
- Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por movimiento, pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- Importe de las deducciones que se efectúen por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
- Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración del trabajador;

c) El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contraviniera esta disposición será nula.

Art. 184. – *Validez probatoria.* Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en el artículo 183 que no reunieren alguno de los requisitos consignados o cuyas menciones no guardaren debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial o tributaria.

Art. 185. – Queda prohibido hacer firmar al trabajador recibos de pago incompletos o en blanco, como asimismo incurrir en interlineaciones, tachaduras, raspaduras o enmiendas, las que solamente se admitirán cuando fuesen salvadas y constare la conformidad del trabajador.

Art. 186. – En los lugares de trabajo será obligatorio tener la documentación referida en los artículos 179 y 183 y exhibirla cada vez que lo requiera la organización sindical con personería gremial a nivel nacional, autoridad administrativa laboral y la judicial pertinente.

Art. 187. – *Cesión.* Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Art. 188. – *Cuota de inembargabilidad.* Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción que establece el artículo 70, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO IX

Prescripción – Privilegios – Irrenunciabilidad

Art. 189. – Prescribirán a los cuatro (4) años las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual de trabajo agrario. La reclamación ante la autoridad administrativa de aplicación interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de doce (12) meses.

En las acciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prescribirán a los cuatro años (4). El plazo se contará a partir de la notificación fehaciente de la incapacidad determinada, o el fallecimiento de la víctima.

Art. 190. – El pago insuficiente de obligaciones en las relaciones laborales efectuado por el empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se recibiere sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

Art. 191. – El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, con derecho a pronto pago, por los créditos que resultaren del contrato de trabajo agrario. Igual derecho asistirá a los causahabientes en caso de fallecimiento de aquél.

Art. 192. – Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador y los provenientes por indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad y otros rubros laborales, gozarán de un privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas, maquinarias y semovientes que integren el establecimiento, explotación o empresa donde aquél hubiere prestado servicios. Este privilegio prevalecerá respecto a cualquier otro sobre los mismos bienes.

Art. 193. – El juez del concurso deberá autorizar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador, las indemnizaciones por accidente de trabajo y por despido que tuvieren el privilegio asignado en el artículo 192, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recaudaren o con el producto de los bienes sobre los que recayeren los privilegios especiales que resultaren de esta ley.

Art. 194. – Los privilegios laborales son irrenunciables.

TÍTULO XVII

Autoridad de aplicación y sanciones. Acuerdos conciliatorios

Art. 195. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley, estando facultado para sancionar las infracciones y obstrucciones conforme a lo previsto en la legislación vigente, la que también se aplicará en cuanto a la forma y sustanciación de las actuaciones.

Art. 196. – Las acciones derivadas de la relación de trabajo agrario serán susceptibles de una instancia conciliatoria previa ante cualquier dependencia de la autoridad de aplicación, con audiencia personal de las partes.

La instancia administrativa no será requisito indispensable para ocurrir a la vía judicial, pero si cualquiera de las partes intentare la conciliación la otra tendrá la obligación de asistir a las audiencias.

Art. 197. – El cumplimiento de los acuerdos conciliatorios a que se arribaren en la instancia prevista en el artículo precedente, debidamente homologado por la autoridad correspondiente, tendrá efecto liberatorio, siempre que se alcance una justa composición de derechos. El incumplimiento parcial o total de los acuerdos dejará a los interesados en libertad de iniciar las acciones judiciales que le hubieren correspondido originariamente. En este supuesto, los pagos efectuados serán considerados como realizados a cuenta.

Art. 198. – Los reclamos a que se refiere el artículo anterior podrán ser efectuados en cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, aún cuando no tuviere jurisdicción en el lugar de trabajo, siempre que fuere la más cercana a éste.

Art. 199. – Todo pago que debiere efectuarse en favor del trabajador en los juicios laborales, se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente, librándose cheque judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aun en el supuesto de haberse otorgado poder. Queda prohibido el pacto de “cuota litis” que excediere del veinte por ciento (20 %) del total a percibir por el trabajador, el que en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

El pago realizado sin observarse lo establecido precedentemente y el pacto de “cuota litis” o desistimiento no homologado, serán nulos de pleno derecho.

Art. 200. – Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta los mismos índices que al respecto se apliquen en materia laboral.

TÍTULO XVIII

Disposiciones complementarias y transitorias

Art. 201. – Las disposiciones contenidas en las resoluciones dictadas oportunamente por la Comisión Nacional de Trabajo Rural, por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en ejercicio de las facultades conferidas a aquéllas, mantendrán su vigencia salvo que fueren especialmente modificadas o derogadas, siempre que las mismas fueren más beneficiosas para el trabajador.

Art. 202. – La antigüedad que tuvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

