

*El Poder Ejecutivo
Nacional*

888
"2010 - AÑO DEL BICENTENARIO DE LA REVOLUCIÓN DE MAYO"



DE LA NACIÓN	
MESA DE ENTRADA	
24 JUN 2010	
SEC. 1º	HORA 9/10



BUENOS AIRES, 22 JUN 2010

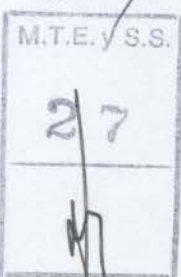
AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN

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 N° 22.248 y sus modificatorias y su Decreto Reglamentario N° 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 prehispánica.

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



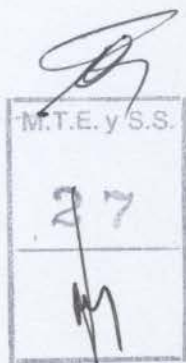
*El Poder Ejecutivo
Nacional*



industrializados, resultando legítimo reconocer las indudables ventajas comparativas que la REPUBLICA 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 han 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



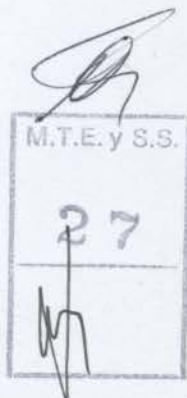
aquéllas que aún continúan ligadas fuertemente a la tradición y a sistemas de labor rudimentarios.

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 meditada 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

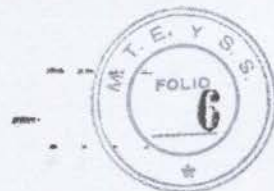
De esta manera se busca terminar con la precarización del trabajo agrario, favorecido por la ley vigente y que se refleja claramente en cifras, ya que más de dos tercios de los trabajadores del sector revisten la categoría de "no permanentes" y, como consecuencia de ello, se encuentran desprovistos de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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

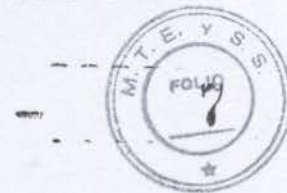
En tal sentido y en consonancia con lo expresado precedentemente, al elaborar el Proyecto que se eleva se priorizó como uno de sus objetivos, la imperiosa necesidad de enfrentar con urgencia el déficit de trabajo decente en el empleo agrario, teniendo en cuenta la proyección que indica que la población 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 N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorios e incluidos en el Régimen de Convenciones Colectivas de Trabajo Ley N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

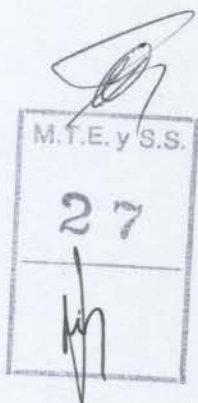
Creemos finalmente que el presente Proyecto cumple acabadamente con las referidas líneas de acción, que como país miembro de la OIT, la REPUBLICA ARGENTINA debe procurar.

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 aún 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 N° 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 los mencionadas anteriormente, a los convenios colectivos de trabajo y a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

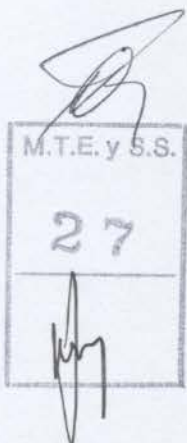


Además, establece que dicha ley será de aplicación supletoria, en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidad del régimen jurídico específico que se impulsa.

Con relación a los convenios y acuerdos colectivos, la Ley N° 22.248 excluye como fuente de regulación del contrato de trabajo agrario a la negociación colectiva en los términos de la Ley N° 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" (art. 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 N° 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 Nros. 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 N° 22.248 excluye al personal que se desempeña de manera "*exclusiva*" en actividades industriales o comerciales desarrolladas en el ámbito rural, como así también, a los



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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 N° 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,



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



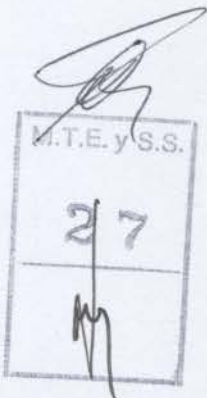
avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales".

Define también en el artículo 6°, el ámbito rural como: "...aquél 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 N° 22.248 incluye de manera expresa la manipulación y almacenamiento de granos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios aún 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 7° 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 8°, consagra el principio de indisponibilidad con relación a las prescripciones dispuestas por el régimen que se impulsa, los



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se celebren en el marco de las Leyes Nros. 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 9° 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 COMISION 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 N° 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".



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 integraren 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 aún 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 N° 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 de 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley N° 20.337.

En la misma línea y reforzando los instrumentos que coadyuven 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 aquéllas 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 N° 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 N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 le 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 DIECISEIS (16) años.

Como anteriormente se mencionó, la extinción del contrato de trabajo agrario se regirá por las disposiciones del Título XII de la Ley N° 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 N° 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:



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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 C.N.T.A. o en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

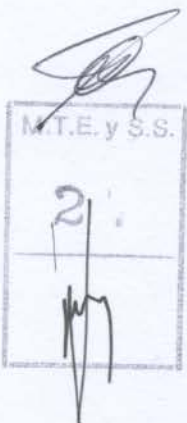


Así y supletoriamente, se aplica la previsión respecto a que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tiene la obligación de fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo, en forma similar a lo que sucede con las demás actividades regidas por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias.

El artículo 20, se refiere a la indemnización sustitutiva 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 N° 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,



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 COMISION 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



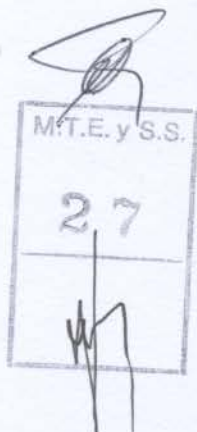
determinar mediante reglamentación, las condiciones de infraestructura que deberán respetar las mismas observando los requisitos mínimos previstos por el artículo precedente.

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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 mediere 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

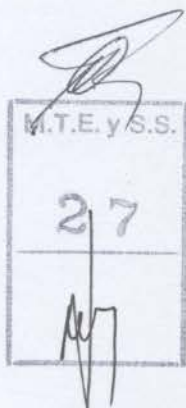


La retribución del Trabajo agrario está regulada en el Título V del Proyecto. De esta manera respecto a las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector, el Régimen propuesto mantiene en su artículo 32 el criterio vigente determinando que las mismas deben ser fijadas por la COMISIÓN NACIONAL 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



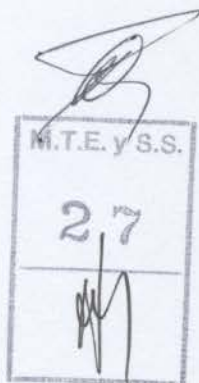


remuneración, pero siempre y cuando sea respetada la mínima fijada para la actividad.

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 aún cuando ello ocurriera como consecuencia de fenómenos meteorológicos que impidieran 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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, 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 REPUBLICA 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

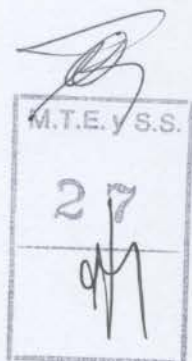
El artículo 37, dispone la prohibición expresa del pago de salarios por otro medio que no sea la moneda de curso legal y corriente en el país.

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 N° 22.248 se abarcó, aunque con regulaciones diferenciadas, en un mismo cuerpo legal a los trabajadores permanentes y a los no permanentes.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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) llevan 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 N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

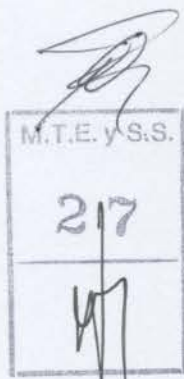


resoluciones sobre jornada laboral con ámbito espacial de aplicación específico y limitado al territorio de ciertas provincias. Esas resoluciones disponen la limitación de la jornada de trabajo para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen -sin distinción alguna entre permanentes y no permanentes-, 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 COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA) N° 06/06: 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 N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 Nros. 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 N° 20.744 (t.o. 1976).

El Proyecto en los artículos 40 a 43 recepta lo establecido por la Resolución de la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA) N° 71 de fecha 3 de diciembre de 2008 y profundiza aún más el criterio



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 COMISION 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 anegados u otras situaciones similares. Asimismo, en la búsqueda



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

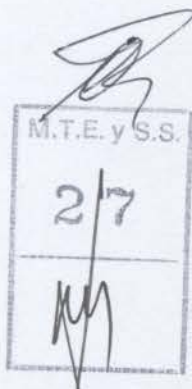


de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales se exige que el empleador instruya a los trabajadores sobre las adecuadas formas de trabajo cuando las mismas sean riesgosas o peligrosas para su salud.

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, etc. 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 COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA).

Por su parte, el artículo 49, dispone que la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA) determinará 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 actualmente previsto en la Ley N° 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias. Además, se



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



establece 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 N° 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 N° 20744 (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, como así 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias (arts. 208 a 213), pero ampliándose de UNO (1) a DOS (2) días el plazo para que el trabajador de 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, receptándose las prescripciones de la Ley N° 26.390 sobre prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



En tal sentido, se ratifica expresamente en DIECISEIS (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 DIECISEIS (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, como así también, el deber de garantizar que se sometan a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas (artículo 56).



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

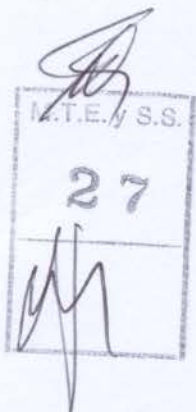


Por otra parte, con el objeto de garantizar la terminalidad educativa de conformidad a lo prescripto por la Ley de Educación Nacional N° 26.206, el empleador al contratar al trabajador adolescente deberá exigir el respectivo certificado de escolaridad (artículo 57).

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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



administrativa podrá habilitar la extensión de la jornada de trabajo sólo en casos excepcionales que realmente lo ameriten.

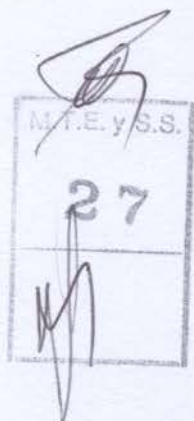
En el artículo 60 se dispone otra prohibición, en este punto, referida a la prohibición de abonar a los trabajadores adolescentes salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, salvo las que se fundamenten con relación a la reducción de la jornada.

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 1072 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



deberán estar a cargo de personal calificado y con experiencia en el cuidado de la infancia.

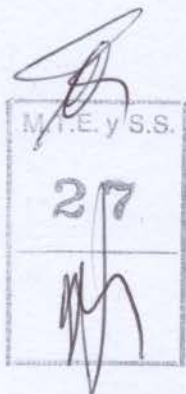
Este servicio deberá atender a quienes no hayan cumplido la edad escolar y en contraturno a los que asistan a la escuela durante la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentran.

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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



excepciones a la utilización obligatoria de este Servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquéllos 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

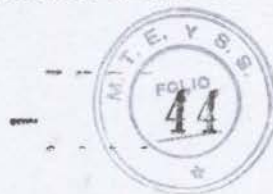
Considerando el incremento en la incorporación de tecnología que ha tenido la actividad agraria en los últimos años, su impacto en los procesos productivos y en las relaciones laborales que se desarrollan en el país, se ha entendido que cobra especial relevancia la capacitación de los trabajadores.

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.



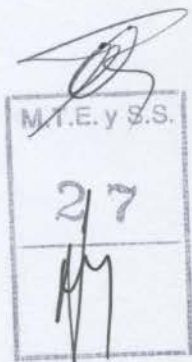
*El Poder Ejecutivo
Nacional*



Finalmente, se establece que en el certificado de trabajo previsto por el artículo 80 de la Ley N° 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

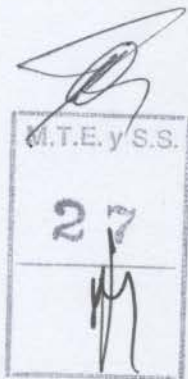


Atendiendo al propósito del Régimen estatutario que se impulsa de incidir en el mejoramiento de las condiciones de vida y labor de los trabajadores agrarios, a fin de equiparar sus derechos con los trabajadores que se desempeñan en el marco de la Ley N° 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias, y sin 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 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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 la Régimen Nacional de Trabajo Agrario aprobado por la Ley N° 22.248, a saber la COMISION 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



sanción de la Ley N° 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 N° 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 de la 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 563/81, reglamentario de la Ley N° 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 incluirá 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



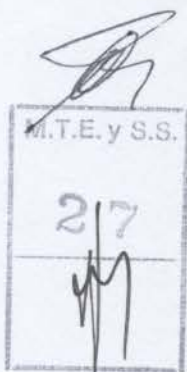
cargo la determinación de remuneraciones mínimas y de los salarios de las modalidades especiales de trabajo. Además, es pertinente mencionar la incorporación expresa de la facultad de fijar las condiciones generales de trabajo, situación sólo contemplada de modo indirecto por el Régimen vigente.

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 el 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



principio de buena fe negocial, habilitando a la parte afectada a iniciar la acción judicial pertinente, a efectos que se disponga 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.

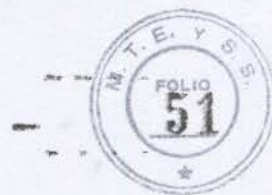
Se dispone además que los importes que se devenguen se destinarán al funcionamiento del SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA).

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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



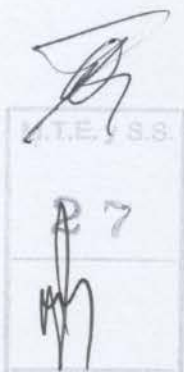
DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA u otro organismo público vinculado a la materia.

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 COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA) y la duración de sus mandatos será establecida por ésta última (artículo 96).



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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.

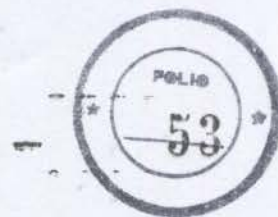
Los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes al momento de la promulgación del presente régimen mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnere lo contemplado por los artículos 8° y 9°.

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 N° 24.013.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

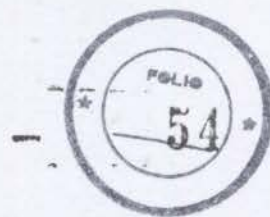


Asimismo, se proponen algunas modificaciones a la Ley N° 25.191 que estableció la creación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) e instituyó el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural.

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 N° 23.808 (modificatoria de la Ley N° 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.

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- Se mantiene la obligación de inscribirse en el Registro, establecida en la Ley N° 25.191, para los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del REGIMEN 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 ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS, del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA y del MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION 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.

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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 Nros. 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 N° 22.248, sus modificatorias y/o complementarias, como así también su Decreto Reglamentario N° 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

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 888

Dr. CARLOS A. TOMADA
Ministro de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Dr. ANIBAL DOMINGO FERNANDEZ
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



EL SENADO Y LA CAMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACION ARGENTINA REUNIDOS EN CONGRESO...

SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY:

REGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

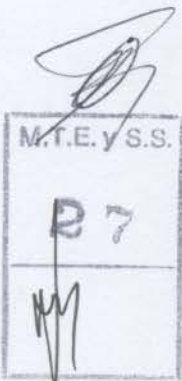
TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- LEY APLICABLE. La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aún cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

ARTÍCULO 2º.- 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 N° 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 Nros. 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales;



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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.

ARTÍCULO 3º.- 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 N° 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7º inciso c) de esta ley; y



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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 N° 14.250 (t.o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, aprobado por la Ley N° 22.248.

ARTÍCULO 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 Nros. 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 6°.- ÁMBITO RURAL. DEFINICIÓN. A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural, aquél 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



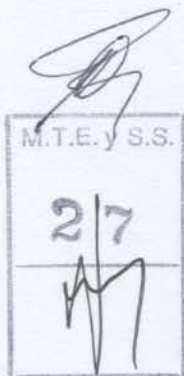
pública. A tal efecto, se prescindirá de la calificación que efectuare la respectiva autoridad comunal.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 Nros. 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 Nros. 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 Poder Ejecutivo
Nacional*



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

ARTÍCULO 9°.- CONDICIONES MÁS FAVORABLES. Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las Leyes Nros. 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.

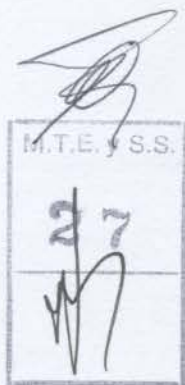
La normativa referida en el párrafo anterior, que reúna los requisitos formales exigidos por la ley y que hubiera sido debidamente individualizada, no estará sujeta a prueba en juicio.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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 Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 12.- CONTRATACION, SUBCONTRATACIÓN Y CESION. 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 de 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 aún cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

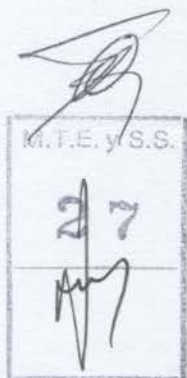


No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas, en los términos del artículo 5° de la presente ley.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*

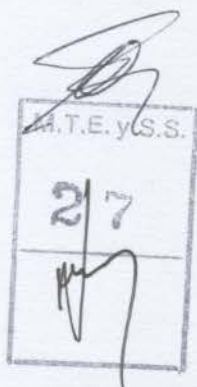


contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

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 Nº 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.

ARTÍCULO 15.- EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA PROVISION DE TRABAJADORES TEMPORARIOS. PROHIBICION. 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

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ARTÍCULO 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 N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

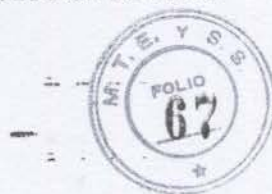
En ningún caso podrán formar parte de los equipos o las cuadrillas que se conformen personas menores de DIECISEIS (16) años.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 21.- TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO. INDEMNIZACIÓN. DAÑOS Y PERJUICIOS. El despido sin justa causa del trabajador permanente



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 N° 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 24.- VIVIENDA. REQUISITOS MÍNIMOS. La vivienda que se provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ARTÍCULO 27.- ALIMENTACIÓN. La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.

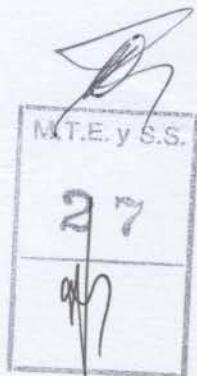
Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionárselos en las condiciones establecidas en el artículo 39 de la presente ley.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

ARTÍCULO 31.- OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR TRASLADO. SUPUESTO.

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 contruidos 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.

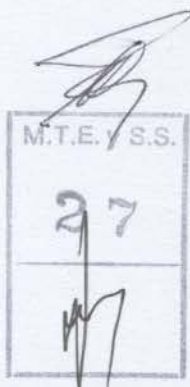
TÍTULO V

DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR AGRARIO

CAPÍTULO I

DE LA REMUNERACIÓN Y SU PAGO

ARTÍCULO 32.- REMUNERACIONES MÍNIMAS. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO, las que no



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora.

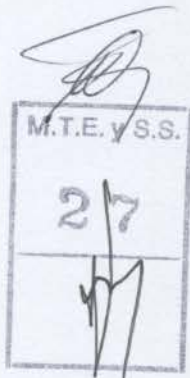
De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 35.- PERÍODOS DE PAGO. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- 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 períodos, 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 aquella.

ARTÍCULO 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 REPUBLICA ARGENTINA en un radio de influencia no superior a DOS (2) kilómetros en zonas urbanas y a DIEZ (10) kilómetros en zonas rurales.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

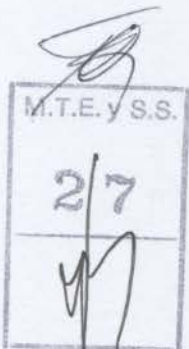
La COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA) podrá, mediante resolución fundada, establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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).



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



CAPÍTULO II

PROHIBICIÓN DE RETENCIONES POR MERCADERÍAS

ARTÍCULO 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.

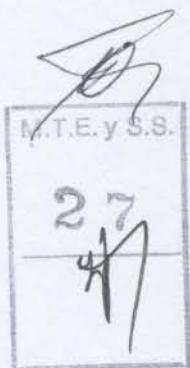
TÍTULO VI

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL DESCANSO SEMANAL

CAPÍTULO I

DE LA JORNADA

ARTÍCULO 40.- DETERMINACIÓN. LÍMITES. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de OCHO (8) horas



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



DEL DESCANSO SEMANAL

ARTÍCULO 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.

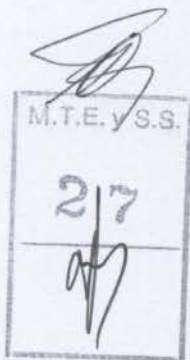
Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de UN (1) día en el curso de la semana siguiente.

ARTÍCULO 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 mantuvieron vigentes.

TÍTULO VII

DE LA SEGURIDAD Y LOS RIESGOS EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 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 Poder Ejecutivo
Nacional*



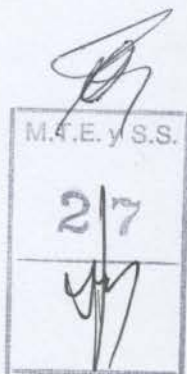
El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la 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.

ARTÍCULO 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 49.- CONDICIONES. La COMISION 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 N° 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



TÍTULO VIII

DE LAS LICENCIAS

CAPÍTULO I

DE LAS LICENCIAS EN GENERAL

ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN DE LAS LICENCIAS DE LA LEY N° 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 N° 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

ARTÍCULO*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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



TITULO IX

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO

ADOLESCENTE.

CAPITULO I

EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO O TRABAJO

ARTÍCULO 54.- PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de DIECISEIS (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.

CAPITULO II

REGULACIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

ARTÍCULO 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 Nº 26.206.

ARTÍCULO 58.- TRABAJO EN EMPRESA DE FAMILIA. 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, 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.

ARTÍCULO 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) semanales.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 61.- LICENCIAS. Los trabajadores menores de DIECIOCHO (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en el TITULO VIII de la presente Ley, en las condiciones allí establecidas.

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ARTÍCULO 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 1072 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.

CAPITULO III

PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL. ESPACIOS DE CONTENCIÓN PARA NIÑOS Y NIÑAS.

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, 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.

TITULO X

DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES TEMPORARIOS

CAPITULO I

DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES

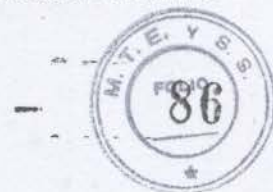
TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA

ARTÍCULO 65.- CREACION 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.

ARTÍCULO 66.- USO OBLIGATORIO DEL SERVICIO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA. El SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ACTIVIDAD AGRARIA será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las GERENCIAS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL de la DIRECCION 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.

ARTÍCULO 67.- CELEBRACION 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 PUBLICO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA en las respectivas jurisdicciones.

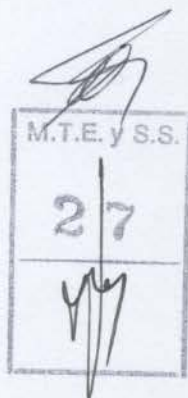
ARTÍCULO 68.- FACULTADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Facúltase al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten pertinentes.

CAPITULO II

DE LAS BOLSAS DE TRABAJO A CARGO

DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 71.- DESIGNACION 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 FORMACION PROFESIONAL

CAPÍTULO I

RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES

ARTÍCULO 72.- DERECHO A LA CAPACITACION. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 75.- CALIFICACION PROFESIONAL. CERTIFICACIÓN. En el certificado de trabajo previsto por el artículo 80 de la Ley N° 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



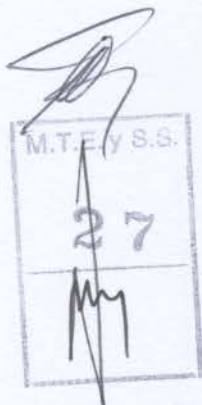
puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador actividades regulares de capacitación.

CAPÍTULO II

RESPONSABILIDAD DEL ESTADO

ARTÍCULO 76.- FORMACIÓN PROFESIONAL. CAPACITACIÓN. EI 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.

ARTÍCULO 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 REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 78 – BENEFICIO JUBILATORIO. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrán derecho a la jubilación ordinaria con

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



CINCUENTA Y SIETE (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten VEINTICINCO (25) años de servicios, con aportes.

ARTÍCULO 79 – COMPUTO 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 prorratio en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

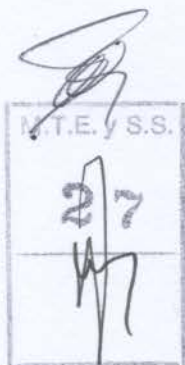
ARTÍCULO 80.- CONTRIBUCION PATRONAL. La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común - Sistema Integrado Previsional Argentino-, incrementada en DOS PUNTOS PORCENTUALES (2%), a partir de la vigencia de la misma.

ARTÍCULO 81.- REDUCCION 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



que se trata; quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

ARTÍCULO 82 – APLICACIÓN LEY N° 24.241. Para los supuestos no contemplados en el presente Título, supletoriamente rige la Ley N° 24.241, sus complementarias y modificatorias.

ARTÍCULO 83 – ACREDITACION 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

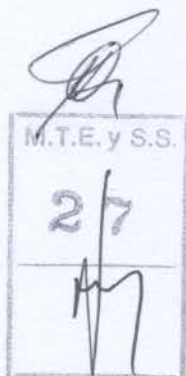
DE LOS ORGANOS TRIPARTITOS DEL REGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

CAPÍTULO I

DE LA COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO

ARTÍCULO 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 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;



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

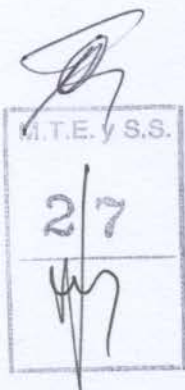
ARTÍCULO 86.- DESIGNACIONES. Los integrantes de la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO serán designados por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA) para lo cual lo dotará de



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

ARTÍCULO 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

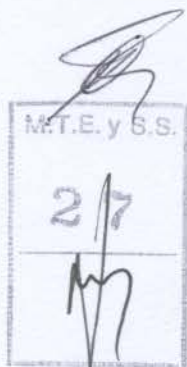


*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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 AUTONOMA DE BUENOS AIRES, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, de la CIUDAD AUTONOMA 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;



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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.

ARTÍCULO 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;



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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.

ARTÍCULO 91.- PROCESO SUMARISIMO. 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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%).

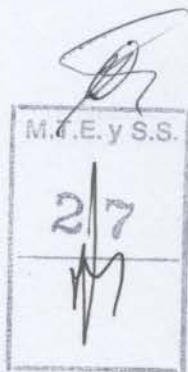
Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA creado por la presente Ley y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA), conforme las facultades conferidas en el inciso n) del artículo 89 del presente régimen.

CAPÍTULO II

DE LAS COMISIONES ASESORAS REGIONALES

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 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;



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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

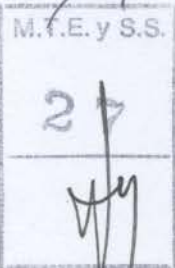
DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 99.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL será la Autoridad de Aplicación del presente régimen.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 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 N° 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°.



*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 104.- MODIFICACIÓN RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. ALCANCES. Sustitúyese el texto del inciso c) artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

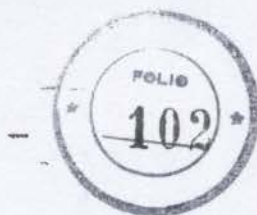
"c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario".

ARTÍCULO 105.- MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 24.013. INCORPORACIÓN. Sustitúyese el texto del artículo 140 de la Ley 24.013, por el siguiente:

"ARTICULO 140. - Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en el Régimen de Trabajo



El Poder Ejecutivo
Nacional



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".

ARTÍCULO 106.- MODIFICACION DE LA LEY N° 25.191. Sustitúyense e incorporanse los artículos de la Ley N° 25.191 que a continuación se detallan:

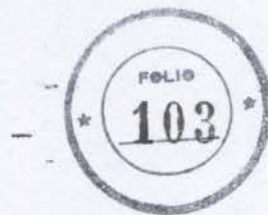
a) Sustitúyense los artículos 1°, 4° y 7° de la Ley N° 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

"ARTICULO 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".

"ARTICULO 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

El Poder Ejecutivo
Nacional



ámbitos rurales, con las excepciones y conforme lo establecido por el Estatuto especial que consagra el Régimen de Trabajo Agrario."

"ARTICULO 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 REGIMEN DE TRABAJO AGRARIO, según lo determinado por el artículo 3° de la presente ley."

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

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



"ARTICULO 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 N° 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."

"ARTICULO 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

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



celebrar acuerdos con las autoridades de las jurisdicciones provinciales y/o municipales."

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

"ARTICULO 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 N° 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."

El Poder Ejecutivo Nacional



"ARTICULO 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 N° 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 N° 25.164."

"ARTICULO 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;

El Poder Ejecutivo
Nacional



- 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.- EI 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;

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



- 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 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."

- i) Sustitúyese el artículo 16 de la Ley N° 25.191, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 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 Nros. 23.660 y sus modificatorias y 23.661;
 - c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de la ADMINISTRACION 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 N° 24.013."
- j) Incorpóranse los artículos 16 bis, 16 ter y 16 quater a la Ley N° 25.191, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

El Poder Ejecutivo Nacional



"ARTICULO 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 quater.- 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."

ARTICULO 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.

ARTÍCULO 108.- APLICACIÓN DE OTRAS LEYES. Serán de aplicación supletoria al presente régimen las disposiciones establecidas en las Leyes Nros. 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 o las que en el futuro las reemplacen.

*El Poder Ejecutivo
Nacional*



ARTÍCULO 109.- DEROGACIÓN. Derógase la Ley N° 22.248 y sus modificatorias,
y el Decreto Reglamentario N° 563/81.

ARTICULO 110.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

r. CARLOS A. TOMADA
Ministro de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Dr. ANIBAL DOMINGO FERNANDEZ
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS

