

**H.Cámara de Diputados de la Nación**  
**PROYECTO DE LEY**

*Texto facilitado por los firmantes del proyecto. Debe tenerse en cuenta que solamente podrá ser tenido por auténtico el texto publicado en el respectivo Trámite Parlamentario, editado por la Imprenta del Congreso de la Nación.*

<b>N° de Expediente</b>	5153-D-2010
<b>Trámite Parlamentario</b>	096 (14/07/2010)
<b>Sumario</b>	REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO; DEROGACION DE LA LEY 22248; DEROGACION DEL INCISO C) DEL ARTICULO 2 DE LA LEY 20744.
<b>Firmantes</b>	MOUILLERON, ROBERTO MARIO - SOLA, FELIPE CARLOS - PEREZ, ALBERTO JOSE - ATANASOF, ALFREDO NESTOR - RUCCI, CLAUDIA MONICA - ZAVALLO, GUSTAVO MARCELO - GRIBAUDO, CHRISTIAN ALEJANDRO - MERLO, MARIO RAUL - RIVARA, RAUL ALBERTO - SATRAGNO, LIDIA ELSA - ORSOLINI, PABLO EDUARDO - FORTE, ULISES UMBERTO JOSE - GIUBERGIA, MIGUEL ANGEL.
<b>Giro a Comisiones</b>	LEGISLACION DEL TRABAJO; PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL; AGRICULTURA Y GANADERIA; PRESUPUESTO Y HACIENDA.

***El Senado y Cámara de Diputados,...***

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

Artículo 2º: Derógase del texto del artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) el inciso "c" referido a los trabajadores agrarios.

Artículo 3º: Derógase la Ley N° 22.248.

Artículo 4º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**FUNDAMENTOS**

Señor presidente:

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

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

En la primera etapa, la Ley 12.789 (26/10/1942) sobre la contratación de braceros para labores agrícola-ganaderas y mineras, el estatuto de los "conchabadores"; el estatuto del peón, Decreto 28.169 (18/10/1944) luego ratificado por la Ley 12.921; el de los trabajadores de cosechas de la Ley 13.020 (6/10/1947) y la creación de la Comisión Nacional de Trabajo Rural; y el tambero-mediero Decreto-Ley 3750/46 (12/2/1946), ratificado por la Ley 12.921; por Decreto 8341/65, se estableció el sistema de colocación o empleo por medio de la llamada "Bolsa de Trabajo" para el personal comprendido en la Ley 13.020, también las bolsas implementadas por Decreto 1421/67.

Luego, con la sanción de la LCT, se mantienen la vigencia de los estatutos particulares, y se aplican las normas de la LCT cuando contempla situaciones no

previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo. En ambas circunstancias la vigencia de la LCT quedaba condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resultara compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se tratare y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Con la reforma del Decreto Ley 21.297 (29/4/1976), pese a las restricciones impuestas al texto originario de la LCT, no se excluyó a los trabajadores rurales, recién con el Decreto-Ley 22.248/80, se reforma el artículo 2 de la LCT y se excluye expresamente a los trabajadores agrarios, estableciendo un régimen especial, con menos beneficios que los que poseían con la LCT. Ahora bien, el Decreto-Ley 22.248/80 entre otros derechos, no incorporó las presunciones interpretativas a favor de la existencia de la relación laboral; no resguardó al trabajador de los casos típicos de fraude laboral; mantuvo una división que estaba superada con la LCT, entre trabajadores permanentes y trabajadores no permanentes o transitorios de las viejas leyes o estatutos; disminuyó el período de vacaciones anuales; no fijó el límite de la jornada de trabajo; el pago de horas extras; no contempló las normas sobre jornada nocturna y trabajo insalubre, y disminuyó el período de descanso entre jornada y jornada (de 12hs. pasó a 10hs.); no incluyó la indemnización sustitutiva del preaviso en caso de despido incausado; no se fijó el límite del veinte por ciento (20%) para las deducciones de las remuneraciones del trabajador; y prohibió el derecho de huelga (artículo 84); no incluyó el estado de excedencia en el trabajo de mujeres, y los límites para el trabajo de menores. (Rodolfo Nápoli - "Estatuto profesional del trabajador agrario. Sus modificaciones", libro de ponencias IV° Jornadas Nacionales y I° Internacionales sobre T.R. INDELA, La Plata, 25 y 26 de septiembre de 2003)

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

El gobierno de facto, al dictar el Decreto-Ley 22.248 el 8 de julio de 1980 excluyó expresamente a los trabajadores rurales de la Ley 20.744 (LCT) reformando su artículo 2 al incluir el "inciso c): A los trabajadores agrarios" como otro sector a los que no le serán aplicables sus disposiciones. En el mensaje o nota de elevación que formularan los ministros del régimen (Llamil Reston, Alberto Rodríguez Varela, Jorge A. Fraga, Juan R. Llerena Amadeo, José A. Martínez de Hoz y Albano E. Harguindeguy) hacia el presidente de la Junta de Comandantes del llamado "Proceso de Reorganización Nacional" Gral. Jorge Rafael Videla, se advierte que: "Esta modificación se conforma con el criterio autónomo del trabajo agrario, que el proyecto adopta, caracterizándolo como unidad normativa independiente del régimen laboral común." Más adelante se afirma: "Los objetivos del Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA) son varios. En primer lugar, se pretende establecer un instituto laboral propio que regule las relaciones de trabajo... De tal manera se reglarán a través del nuevo régimen las relaciones individuales emergentes del trabajo agrario en un marco legislativo autónomo y suficiente." "...El régimen proyectado es también consecuencia de la concepción según la cual el medio condiciona las instituciones, de allí que se ha concebido la ley que se proyecta como autónoma."

Sostenemos, junto a diversos ius- laboralistas, magistrados y UATRE, que no puede excluirse a estos trabajadores de los principios básicos del Derecho del Trabajo con el argumento de la especialidad. Más aún, en tanto ese RNTA ha sido dictado por un gobierno de facto, violando la protección general constitucional de los trabajadores (artículo 14 bis C.N.), discriminando a los rurales de los mejores derechos que poseían el resto de las actividades laborales, como por el principio de igualdad fijado también en la norma fundamental; y la inalterabilidad de los principios, garantías y derechos reconocidos constitucionalmente (artículo 28 C.N.). Por otra parte ya en esa época (1980) se encontraban vigentes Convenios y Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que imponían el

principio protectorio amplio, en todas las relaciones de trabajo. El Orden Público del Trabajo se encuentra por encima de cualquier norma particular que regule una relación laboral.

Con relación a la pretendida autonomía, autosuficiencia y especialización del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, cabe apuntar: a) si los principios que lo informan hacen innecesario recurrir a los principios de otra rama, estaremos frente a una disciplina plenamente autónoma, y b) si sus principios son especificaciones de los de otra disciplina, a la que debe recurrir para solucionar los casos no previstos, no es autónoma, sino especializada.

"El estatuto es el ordenamiento legal de una actividad profesional determinada, que debe su existencia a la naturaleza particular de las relaciones jurídicas emergentes que median entre las personas a las cuales el mismo se refiere, y entre éstas y el Estado. O sea, un conjunto de normas que reglan la concreta modalidad del obrar humano, en consideración a su aspecto profesional.

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

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

"En el campo del derecho individual del trabajo, la LCT y las leyes laborales generales, constituyen, un verdadero derecho común. Los llamados estatutos, que son leyes laborales especiales, dictadas para regular la relación de trabajo o algunos aspectos de ella en determinados sectores de la actividad laboral, constituyen derechos particulares." (Hernán Bernasconi - "La Ley de Contrato de Trabajo y el Estatuto del Peón de Campo". L.T. Tº XXVII-B, pág.1103).

Reforma de la Ley 23.808.

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

"Régimen Nacional del Trabajo - Modificación - Fecha de sanción: 22/08/1990.

Fecha de promulgación: 12/09/1990. Boletín Oficial del 17/09/1990.

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

Art.2: Sustitúyese el artículo 77° de la ley de facto 22.248 por el siguiente: Art.77

El presente título se aplicará al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales accidentales o supletorias.

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

Art.4: Comuníquese, etc."

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

La LCT con sus principios generales integra el Derecho del Trabajo junto con los Estatutos Profesionales, Convenciones Colectivas de Trabajo, Resoluciones Ministeriales y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y demás normas del Derecho del Trabajo. El contrato de trabajo agrario o rural por su naturaleza jurídica o esencia es una especie del contrato de trabajo en general. Por lo tanto le son aplicables los mismos principios de ese contrato normado por la LCT de la cual no pueden encontrarse excluidos expresamente los trabajadores rurales. Con la derogación del inciso "c" del artículo 2 de la LCT se suprime la exclusión expresa de los trabajadores rurales, con lo cual no quedan dudas interpretativas acerca de la aplicabilidad de los principios y derechos generales que la LCT fija para todos los trabajadores cualquiera sea su actividad. Asimismo, se reemplaza el actual Régimen Nacional del Trabajo Agrario (RNTA) anexo a la llamada Ley 22.248, conforme con el anteproyecto ya aprobado por la UATRE, manteniéndose como un estatuto particular, por las características del sector involucrado. De tal modo se conjugan los principios generales, con las particularidades del trabajo agropecuario y el sistema de negociación colectiva desarrollado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Dicha simultaneidad normativa estuvo vigente a través del Estatuto del Peón Decreto-Ley 28.169/44 ratificado por la Ley 12.921; el de los trabajadores de cosecha y la Comisión Nacional de Trabajo Rural Ley 13.020 junto con la LCT desde su sanción en septiembre de 1974, hasta que fueron excluidos expresamente por el artículo 3° de la llamada Ley 22.248 el 10/07/1980.

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

01/09/1984). Con ello se demuestra la factibilidad de la propuesta.

Con el presente proyecto sostenemos la necesidad de que los trabajadores rurales recuperen derechos que poseían antes de la sanción por parte de un gobierno de facto, del RNTA anexo a la Ley 22.248.

El Derecho del Trabajo Rural, con sus particularidades integra el marco genérico del Derecho del Trabajo. Pese a su especificidad, no se puede discriminar a este sector de trabajadores del conjunto de principios y garantías que son vigentes para el resto de los trabajadores argentinos, y que se sustentan en el principio protectorio constitucional, (artículo 14 bis C.N.) así como de los Tratados Internacionales de aplicación supraleales conforme el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional. Que por otra parte, estos principios generales forman parte del Orden Público Laboral presentes en toda relación laboral. De no ser así, en base al criterio de la especialidad cerrada nos encontraríamos, además de soluciones arbitrarias y discriminatorias, con normas inconstitucionales.

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

El control y prohibición de actuación en el sector agrario de cooperativas de trabajo que desnaturalicen esa figura jurídica con el propósito de sustraerse total o parcialmente a la aplicación del ordenamiento laboral.

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

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

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

Se tiende a favorecer las relaciones duraderas del trabajo que permitan el asentamiento de la familia rural y una relación más armónica y justa entre el trabajador y el productor agropecuario. Aquí, luego de décadas de flexibilización de las relaciones laborales ha quedado demostrado que con la precariedad contractual,

no se logra la competitividad, ni la eficiencia productiva, y menos aún el desarrollo de empleo agropecuario, sino todo lo contrario. El arraigo del hombre que trabaja la tierra, sus derivados y servicios, así como en la cría y mejoramiento de los animales, pone todo su empeño en cuanto se le brinda una relación duradera, así también que por la naturaleza de las tareas, la experiencia acumulada forma parte indisoluble de su capacitación.

Se incluye el concepto de relación laboral agraria, pues siempre que exista prestación de servicios a favor de otro que tiene el poder de conducción y aprovecha de ese trabajo, y además la naturaleza del mismo es agraria, nos encontraremos con una relación de trabajo agraria. Se crea la presunción por el hecho de la prestación, recordando el principio general de que puede existir prestación de trabajo y por ende relación, aún sin contrato expreso, como es muy común en el ámbito agrario.

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

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

Con relación a la jornada de trabajo, se incluye el límite general de las ocho horas (8 hs.) diarias y cuarenta y cuatro horas (44 hs.) semanales, así como el pago de las horas suplementarias. Estos límites tienen sus antecedentes en resoluciones vigentes, que determinaron condiciones de trabajo y salarios de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), y las actuales de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) entre otras, Resolución N° 04/02 (Mendoza-S. Juan), N° 5/02 (Santiago del Estero), N° 6/02 (Santa Cruz-Chubut y Tierra del Fuego), N° 9/02 (San Luis), N° 14/02 (Catamarca-La Rioja), N° 16/2 (Buenos Aires-La Pampa), N° 17/02 (Córdoba) y 21/04 (Santa Fe). Por último, mediante la Resolución N° 071 de diciembre de 2008 de la CNTA, se estableció el límite de la jornada de trabajo para todo el país. Sin descuidar las especiales características del trabajo agrario se ha determinado así una jornada legal y sus pausas como modo de prevenir y terminar con la vieja práctica del trabajo de sol a sol. En igual sentido, se extiende la pausa de descanso entre jornada y jornada extendiéndola de 10 hs. a 12 hs.

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

Con relación a las remuneraciones, se las define, pero se mantiene en general el régimen actual, limitándose expresamente las deducciones al veinte por ciento (20%) de las remuneraciones, en lugar de dejar esa decisión como atribución de la CNTA del régimen vigente. Se incluye la posibilidad de pactar una participación en las utilidades, habilitación o formas similares siempre que se respeten las remuneraciones mínimas, es decir por sobre esas remuneraciones será posible convenir esas participaciones conforme al principio constitucional del artículo 14 bis de la C.N. y relacionado con el tema, el derecho a la información que tiene el trabajador o su representación gremial.

En materia de garantías a la actividad sindical, se incluyó la aplicabilidad del fuero

sindical y demás protecciones de la Ley de Asociaciones Profesionales que poseen todos los trabajadores. Se elimina la prohibición del derecho constitucional de huelga (artículo 84 del RNTA, anexo a la Ley 22.248) que ha quedado como una rémora del periodo de la dictadura oligárquico-militar.

Se imponen determinados límites a los sistemas de controles personales en los lugares de trabajo.

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

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

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

El Título IX del proyecto, se refiere al período de prueba, a partir del cuál se fija la estabilidad en la relación de trabajo agrario. El artículo 103 establece que: "El contrato de trabajo agrario por tiempo indeterminado sea de prestación continua o discontinua, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratase sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente."

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

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

Las modalidades especiales de las tareas, serán fijadas por la CNTA conforme a lo establecido en esta ley. El empleador estará obligado al inicio de cada ciclo o temporada a convocar al trabajador, con una antelación de treinta días y por un plazo máximo de diez días hábiles. Se incluyen las bolsas de trabajo (Cap. III, artículo 134), que tienen sus antecedentes en los usos y costumbres del trabajador rural. A su vez el Decreto 834/65 donde se estableció el sistema de colocación o empleo por medio de la llamada "Bolsa de Trabajo" para el personal comprendido en la Ley 13.020, luego el Decreto 1421/67; así también, en disposiciones del Ministerio de Trabajo de la Nación y resoluciones de la CNTR, actualmente en la CNTA (Res. 08/02) y del Ministerio de Trabajo de la Nación Resolución 336/02. A su vez en el estatuto de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), estuvo siempre contemplada la existencia de las bolsas de trabajo. Asimismo, mediante la Resolución 70 de fecha 19/7/2002 del Secretariado Nacional, se reglamentó el funcionamiento de las bolsas de trabajo. Por esta razón se incluyó en el presente proyecto la previsión siguiente: "Las bolsas de trabajo estarán constituidas por el sindicato con personería gremial que represente a los trabajadores rurales que realizan tareas discontinuas, transitorias u ocasionales, como de estiba, manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas y fertilizantes, o similares, con el fin de proveer a los empleadores del personal necesario para la realización de dichas tareas..."

Se mantiene el trabajo familiar (artículo 81 del RNTA, anexo a la Ley 22.248), pero se limita el supuesto al caso de que el trabajador sea dueño de los elementos, maquinarias y equipos.

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

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

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

Respecto de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, se mantiene el actual esquema y sus atribuciones, ampliando su actuación en materia de prevención de riesgos laborales y salud, seguridad y ambiente en el trabajo (Título XII).

El proyecto que se presenta a consideración del Honorable Congreso de la Nación, ha sido elaborado por la UATRE y consensuado en los aspectos fundamentales con las cuatro entidades más representativas de la producción agraria nacional:

Sociedad Rural Argentina (SRA), Federación Agraria Argentina (FAA),



Confederación Intercooperativa Agropecuaria Cooperativa Limitada (CONINAGRO), y Confederaciones Rurales Argentinas (CRA).

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

3

## ANEXO

### TITULO I

#### GENERALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

Ley aplicable.

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

Contrato de Trabajo Agrario.

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

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

Relación de Trabajo Agrario.

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

Fuentes de regulación.

Art.4.- El contrato de trabajo agrario y la relación de trabajo agrario se regirán: a) Por esta ley; b) Por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias; c) Por las Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y las Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario; d) Por las Convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales; e) Por la voluntad de las partes; f) Por los usos y costumbres.

Ámbito de aplicación.

Art.5.- Quedan comprendidos todos los trabajadores afectados a actividades, labores o tareas agrícolas, manipulación y almacenamiento de granos, ganaderas, forestales, avícolas, apícolas, frutihortícolas, viveros, incluyendo las siguientes:

- a) Las desarrolladas en la preparación de la tierra, cultivo, mantenimiento, corte, trilla, recolección, transporte, almacenaje, empaque, y toda actividad relacionada con las cosechas de cereales, oleaginosas, hortalizas, legumbres, uvas, caña de azúcar, remolacha, yerba mate, arroz, tabaco, té, todo tipo de frutales de pepitas, carozos, berries, fruta fina, citrus y cualquier otro fruto del agro, se desarrollen dichas tareas al aire libre o en invernadero.
- b) En la preparación de plantaciones, surcos, mantenimiento, corte, tala y troceo de toda clase de vegetales, ya sean alimenticios o de uso industrial, de montes naturales como artificiales, incluyendo las tareas de curación, poda e injertos.
- c) Las de floricultura, parques y viveros, se desarrollen al aire libre o invernaderos.
- d) Las de doma, jineteada, esquila manual o mecánica, arreos, movimientos de animales y las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda.

- e) Las de establecimientos de granja, explotaciones avícolas, ya sea para el consumo o en producción de huevos, explotaciones apícolas, de conejos, nutrias, peces, moluscos, crustáceos, y de cualquier otro animal, sea destinado al consumo, cría o para la transformación industrial.
- f) Las de estiba que se desarrollen para cualquier tipo de almacenaje, manual o mecanizada, ya sea en la manipulación de carga, descarga o paleo o mediante el uso de plataforma hidráulica o por gravitación de cualquier tipo de granos o semillas, cereales, oleaginosas, legumbres, forrajes o pasturas, agroquímicos y fertilizantes, en chacras, criaderos de semillas, multiplicadores de semillas, galpones, silos tradicionales o silos portátiles, realizadas en el ámbito rural o urbano.
- g) Las de empaque de productos o frutos agrarios, propios o de otros productores.
- h) Las tareas administrativas del establecimiento rural y las relacionadas con el turismo rural.
- i) Las tareas de servicio de mantenimiento realizadas en el establecimiento en forma regular.

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

Nulidad de pactos menos beneficiosos.

Art.6.- En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o en las convenciones colectivas de trabajo. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones mencionadas precedentemente.

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

Principio de la norma más favorable para el trabajador.

Art.7.- En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones de esta ley.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Conservación del contrato.

Art.8.- En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Irrenunciabilidad.

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

Sustitución de cláusulas nulas.

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

Presunción de existencia del contrato de trabajo agrario.

Art.11.- El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo agrario, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esta presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Buena fe laboral.

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

Art.13.- Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo agrario, por la ley de contrato de trabajo, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los usos y costumbres, privilegiando los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe. Nulidad por fraude.

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

Trabajo por equipo.

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

Cooperativas de trabajo.

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

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

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

Acuerdos conciliatorios.

Art.17.- Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa del trabajo, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Prohibición de discriminaciones.

Art.18.- Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores en razón de raza, religión, nacionalidad, estado civil, edad, ideología,

opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, caracteres físicos, orientación sexual o cualquier otra condición. Deberá dispensárseles igual trato en identidad de situaciones.

Tiempo de servicio.

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

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

Gratuidad.

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

Facultad de organización del empleador.

Art.22.- El empleador tendrá facultades para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Deber de seguridad.

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

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

Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

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

Deber de ocupación.

Art.25.- El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuera destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

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

Deber de diligencia.

Art.26.- El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural, de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de las convenciones colectivas de trabajo, del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), y de los organismos de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del

trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen a su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Cesión de la explotación del establecimiento o subcontratación. Solidaridad.

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

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

Obligación de exhibir comprobantes.

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

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

Facultad de retener importes adeudados.

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

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

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

Socio-empleado.

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

Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.

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

Límite al Ius-Variandi.

Art.32.- El empleador está facultado a introducir todos aquellos cambios relativos a

las formas y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto, la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

## TITULO II

### DE LA DURACION DEL TRABAJO - DESCANSO SEMANAL - VACACIONES

#### CAPITULO I

##### JORNADA - DESCANSO SEMANAL

Límite de la jornada.

Art.33.- La duración de la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, pudiendo la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, atendiendo a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, establecer medidas vinculadas con su duración máxima diaria y semanal. Deberán observarse pausas para la comida y descansos, que oscilarán entre las dos (2) y cuatro y media (4 y 1/2) horas, según así lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y a la ubicación zonal del establecimiento. Si la jornada por dichas razones se prolongare más allá de los máximos permitidos, deberán ser abonadas horas extraordinarias.

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

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa mínima ininterrumpida de doce (12) horas.

Sin perjuicio de otorgar el franco compensatorio, si el empleador no cumple con lo establecido deberá abonar al trabajador el equivalente a cinco (5) jornales adicionales al de su categoría.

Inicio y finalización de tareas.

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

Prohibición de trabajo día domingo.

Art.35.- Prohíbese el trabajo en día domingo, salvo cuando necesidades impostergables de la explotación o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a un (1) día de descanso por cada domingo trabajado, dentro de la semana siguiente, como asimismo el pago del día trabajado con más un ciento por ciento (100%).

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

especiales establecidas en el artículo 55.

Trabajo nocturno e insalubre.

Art.36.- La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veinte (20) de un día y la hora seis (6) del siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario, con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, si fuere día hábil y un ciento por ciento (100%) de recargo si fuere día feriado o domingo.

En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate como insalubres.

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

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

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

## CAPITULO II

### LICENCIAS Y FERIADOS NACIONALES

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

- a) De catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediera de cinco (5) años;
- b) De veintiún (21) días corridos, cuando siendo su antigüedad mayor de cinco (5) años no excediere de diez (10) años;
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de diez (10) años y no excediere de quince (15) años;
- d) De treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años y no excediere de veinte (20) años.
- e) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

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

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

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

Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Art.39.- Cuando el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo

previsto en el artículo anterior de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo 41. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reanuden las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 79 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Época de otorgamiento. Comunicación.

Art.40.- Las vacaciones deberán acordarse dentro del año calendario.

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

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

Retribución de las vacaciones.

Art.41.- La remuneración diaria de la licencia por vacaciones se calculará de la siguiente manera:

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

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

Indemnización por vacaciones no gozadas.

Art.42.- Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional al trabajado.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo, tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Licencias especiales pagas.

Art.43.- El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:



- a) Por matrimonio: diez (10) días corridos;
- b) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de tenencia con fines de adopción: cinco (5) días corridos, uno de ellos hábil;
- c) Por fallecimiento de hijos o de padres, de cónyuge, o de la persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley, tres (3) días corridos, de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil;
- d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día hábil;
- e) Para rendir examen en la enseñanza oficial cualquiera sea su nivel, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para concurrir a cursos de capacitación sindical y/o formación profesional, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario;
- g) Licencia por enfermedad de: cónyuge o conviviente e hijos menores a su cargo, la que será de cinco (5) días por acontecimiento para casos de complejidad normal y de diez (10) días por acontecimiento de alta complejidad.  
Cuando el trabajador tenga que trasladarse al lugar de atención del familiar enfermo gozará de un adicional de un día por cada 250 km. de distancia.  
Si vencidos estos plazos el trabajador necesitara extender la licencia, la misma será sin goce de haberes y por un plazo máximo de seis meses.
- h) Licencia especial paga, de un día al año, para todas las trabajadoras encuadradas en esta ley, para su asistencia a un centro médico público o privado, con el objeto de realizar exámenes mamarios y ginecológicos;
- i) Licencia de seis (6) días por año calendario por razones particulares.

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

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

Feriados obligatorios y días no laborables.

Art.45.- Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en la ley nacional que los regularé.

En los días feriados nacionales regirán las normas sobre descanso dominical. En estos días el trabajador jornalizado percibirá su remuneración habitual y el remunerado a destajo el importe del jornal básico diario que fuere aplicable a su categoría. Si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá la remuneración normal de los días laborables más otra cantidad igual. En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, pero en caso de decidir el cese de actividades abonará igualmente la remuneración al trabajador. Condiciones para percibir el salario.

Art.46.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo anterior, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas o tres (3) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Base de cálculo.

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

Día del trabajador rural.

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

TITULO III  
DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR  
CAPITULO I  
DEL SUELDO O SALARIO EN GENERAL

Concepto.

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

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

Remuneración mínima en destajo.

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

Cuando se tratare de remuneración a destajo, ésta deberá permitir superar, en una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, el mínimo establecido para esa unidad de tiempo por el procedimiento previsto en el artículo anterior.

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

Viáticos.

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

Forma de pago.

Art.52.- El trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá en forma quincenal.

La remuneración a destajo podrá liquidarse por día, por semana o de acuerdo a los períodos en que estuviere organizada la recepción del trabajo, pero estos períodos no podrán tener una duración superior a quince (15) días.

Plazo de pago.

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

Modo de pago.

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

Bonificaciones especiales.

Art.55.- Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores

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

Cómputo de la antigüedad.

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

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

Prohibición de realizar deducciones.

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

Excepciones.

Art.58.- Exceptúanse de la prohibición del artículo anterior los siguientes casos:

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

Provisión de mercaderías.

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

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

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

Art.60.- El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador. En todos los casos queda prohibido obligarlo a adquirirlas.

La venta podrá ser al contado o a crédito, pero en cualquier caso los precios deberán guardar razonable relación a juicio de la autoridad de aplicación, con los de la localidad más próxima.

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

Sueldo anual complementario.

Art.61.- El sueldo anual complementario se abonará en dos cuotas correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de dichos semestres. El monto consistirá en el pago del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración devengada por el trabajador en cada semestre.

Extinción del contrato y pago proporcional.

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

Subsidios o asignaciones.

Art.63.- Los subsidios o asignaciones familiares no integran la remuneración y se regirán por la legislación respectiva. Su goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encontrare en las condiciones previstas por la ley que los regule. Cambio de tareas su remuneración.

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

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

Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares.

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

Derecho a la información.

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

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

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

Art.68.- El mero vencimiento del plazo de cumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador, le hará incurrir en mora. En igual situación se colocará cuando dedujere, retuviere o compensare todo o parte del salario en contra de lo dispuesto en esta ley.

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

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

#### TITULO IV

#### DE LA SUSPENSION DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### CAPITULO I

##### DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

Plazo. Remuneración.

Art.71.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5)

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

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

Aviso empleador.

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

Control.

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

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

Conservación del empleo.

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

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

disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 115. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignara tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 117.

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

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

Despido del trabajador.

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

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

## CAPITULO II

### DE LAS SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONOMICAS, DISCIPLINARIAS Y SERVICIO MILITAR

Requisitos de su validez.

Art.79.- Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Justa causa.

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

Plazo máximo.

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

Fuerza mayor.

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

Situación de despido.

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

Salarios de suspensión.

Art.84.- Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 79 a 81 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el

trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, haya o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 83.

Convocatorias especiales. Reserva de empleo.

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

### CAPITULO III

#### DEL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS Y EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERIA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL

Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.

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

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

Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical.

Art. 87.- Los trabajadores rurales que desempeñen cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o en comisiones que requieran representación sindical, y que por razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir del cese de las mismas. El período durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance del artículo 86, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

Derechos sindicales.

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

Los trabajadores podrán en horario de trabajo y en sus lugares de trabajo elegir sus delegados gremiales, pudiendo participar la autoridad de aplicación en el control de

dicha elección, debiendo notificarse al empleador la persona designada y el período que comprende el mandato de la elección, como así también la realización del acto eleccionario con la debida anticipación. Asimismo, regirá en este caso la aplicación del Fuero Sindical y demás garantías que determina la ley de asociaciones profesionales para todos los trabajadores.

## TITULO V

### PODER DISCIPLINARIO

Facultades disciplinarias. Limitación.

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

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

Requisitos de su validez.

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

Situación de despido.

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

Prohibición de aplicar multa como sanción o modificación del contrato de trabajo.

Art.92.- El trabajador que cometiere falta de disciplina podrá ser sancionado con amonestación o suspensión. Prohíbese la multa como sanción disciplinaria.

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

Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.

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

Controles personales.

Art.94.- Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Conocimiento.

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

Verificación.

Art. 96.- La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada



la dignidad del trabajador.

Modalidades de su ejercicio.

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

## TITULO VI

### AGENTE DE RETENCION OBLIGATORIO

Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la Seguridad Social. Certificado de trabajo.

Art.98.- La obligación de ingresar los fondos de la seguridad social y los sindicales a su cargo por parte del empleador, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. En todos los casos deberá depositar dichas sumas en el lugar que cada organismo beneficiario o destinatario lo establezca.

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

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

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

## TITULO VII

### TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTOS

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

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

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

Art.100.- El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente a la época de la transmisión y que afectaren a aquél. Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria. A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquél que pasare a ser titular del establecimiento, por cualquier acto o instrumento, aún cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 99.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

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

## TITULO VIII

### CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

## TITULO IX

### PERIODO DE PRUEBA

Art.103.- El contrato de trabajo agrario por tiempo indeterminado sea de prestación continua o discontinua, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y

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

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

## TITULO X

### EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

#### Renuncia del trabajador.

Art.104.- La extinción del contrato de trabajo agrario por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez deberá formalizarse por despacho telegráfico colacionado o carta documento, cursadas personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo o Juzgado de Paz del lugar. Los despachos telegráficos o cartas documentos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la acreditación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizare ante la autoridad administrativa o Juzgado de Paz del lugar, los funcionarios intervinientes deberán comunicarla de inmediato al empleador.

Por voluntad concurrente de las partes.

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

Justa causa.

Art.106.- Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces del trabajo, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo agrario, según lo dispuesto por la presente ley, y las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.

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

Abandono del trabajo.

Art.108.- El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo

se configurará previa constitución en mora, mediante intimación realizada en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso, lo que en ningún caso será menor a 48 horas.

Despido indirecto.

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

Extinción por quiebra del empleador.

Art.110.- Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 115. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 117. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcance de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Extinción por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

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

Extinción por jubilación del trabajador.

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

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo, implicará la notificación del preaviso establecido en el presente estatuto, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Trabajador jubilado.

Art.113.- En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviere a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 117 o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 115.

En este supuesto solo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

Extinción por muerte del trabajador.

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

soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de riesgos o accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Rural y de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario seguros, actos o contratos de previsión, le fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento.

Extinción por cese total del establecimiento.

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

Desalojo de vivienda.

Art.116.- En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador que ocupare vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato de trabajo, dispondrá de un plazo de treinta (30) días para desalojarla, percibido que sean todos los créditos que tuviera el trabajador.

El empleador podrá disponer de la vivienda de inmediato, en cuyo caso deberá suministrar otro alojamiento similar por dicho término dentro de la explotación, haciéndose cargo de los gastos de traslado.

Despido sin justa causa. Indemnización.

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

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

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

b) un incremento sobre el importe que resultare de la aplicación del inciso anterior, que se calculará según la siguiente escala.

-del veinte por ciento (20%), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años;

-del quince por ciento (15%), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años;

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

Preaviso.

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

a) Por el trabajador, de un (1) mes;

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

Indemnización sustitutiva del preaviso.

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

Prueba.

Art.120.- La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.

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

Licencia diaria.

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

Obligaciones de las partes.

Art.123.- Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo agrario.

Eficacia.

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

Cuando la notificación se efectúe durante la suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

## TITULO XI

### DISTINTAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

#### CAPITULO I

##### CONTRATO DE PRESTACIÓN DISCONTINUA.

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

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

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

en adelante, el trece por ciento (13%).

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

## CAPITULO II

### CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

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

Art.130.- Las modalidades especiales de las tareas a que se refiere el artículo anterior serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario conforme a lo establecido en la presente ley.

Se prohíbe la contratación de trabajadores a través de personas o empresas de servicios eventuales para tareas de temporada o ciclo agrícolas.

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

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

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

## CAPITULO III

### BOLSAS DE TRABAJO

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

existiera ninguna este servicio de empleo gremial.

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### TRABAJO FAMILIAR

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

Excepción. Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo 162 podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de adón al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

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

#### TITULO XII

##### ORGANISMOS NORMATIVOS

Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

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

El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el que deberá incluir en su presupuesto anual los recursos necesarios para la



asistencia técnica pertinente.

Los organismos estatales, las entidades de empleadores más representativas a nivel nacional y la asociación sindical con personería gremial más representativa a nivel nacional de trabajadores de la actividad designarán sus representantes.

Atribuciones.

Art.140.- Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo

Agrario:

- a) Dictar su propio reglamento interno y el de las Comisiones Asesoras Regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme a las características ecológicas y económicas de cada zona. Deberá incluir la participación proporcional de mujeres a fin de asegurar su representatividad al momento de integrarse las respectivas comisiones negociadoras.
- b) Establecer las categorías de los trabajadores que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas.
- c) Establecer, observando las disposiciones de esta ley, las modalidades de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones con antelación suficiente al comienzo de las tareas; de los trabajadores de temporada, sus jornadas de trabajo y sus remuneraciones, también con antelación suficiente al comienzo de sus tareas, teniendo especialmente en cuenta las resoluciones y propuestas de las Comisiones Asesoras Regionales.
- d) Asegurar la protección del trabajo familiar, en especial de los niños y mujeres, asegurando su bienestar y educación.
- e) Aprobar, rechazar o modificar total o parcialmente, homologándolos en su caso, los acuerdos elevados por las Comisiones Asesoras Regionales, ejerciendo sobre estos un estricto control de legalidad.
- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fuere necesario reglamentar.
- g) Determinar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones por alimentación y vivienda para el trabajador de temporada, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo en el ámbito rural, vigilando su cumplimiento y solicitando las penalidades que procedieren.
- i) El tipo, cantidad y calidad de vestimenta y de elementos de protección que deberán proveer los empleadores al trabajador, de acuerdo a las características de la tarea, al grado de exposición al clima, a la falta de oxígeno y a la contaminación, será determinado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para cada rama de actividad agropecuaria.-
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales, internacionales, y privados que lo solicitaren.
- k) Implementar con el concurso de reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, servicios de inspección en todo el territorio de la Nación, con el objeto del cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social que lo regulan, de las disposiciones de esta ley, resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las funciones otorgadas por los Convenios Internacionales y en especial el número 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.).
- l) Elaborar juntamente con los organismos pertinentes un sistema de protección, seguridad y medicina preventiva a cargo de los organismos oficiales, para los trabajadores rurales.

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

Comisiones Asesoras Regionales.

Art.142.- Las Comisiones Asesoras Regionales funcionarán como mínimo dos (2)

por cada provincia, y estarán integradas por un (1) representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que ejercerá la presidencia, y por representantes titulares y suplentes de los trabajadores y empleadores, por parte iguales, de las actividades reguladas por esta ley, que sean preponderantes en cada jurisdicción. El número total de miembros de cada Comisión será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

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

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

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

a) Elevar anualmente a la Comisión Nacional, por cada ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las resoluciones relativas a los incisos c), d), e), f), g), h) e i) del artículo 140 que correspondieren a su jurisdicción, para su aprobación y homologación en su caso.

b) Realizar los estudios que le fueren encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueren ellos referentes a tareas ya reguladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes.

c) Cooperar y prestar el apoyo y colaboración necesarios, en las tareas de inspección a que alude el inciso k) del artículo 140.

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

a) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

b) Designar negociadores con mandato suficiente.

c) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo.

Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la producción y a la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

d) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

## TITULO XIII

### CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

##### VIVIENDA Y ALIMENTACIÓN

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

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

Servicios de infraestructura.

Art.147.- Cuando el empleador proporcionare vivienda al trabajador, la misma deberá tener como mínimo, dos recintos compartimentados o habitaciones las que tendrán las siguientes características: Dormitorio, baño y otra habitación, en la que podrán desarrollarse el resto de las funciones propias de la vivienda. Será considerada vivienda mínima la compuesta únicamente por un baño y un recinto para el resto de las funciones. Los recintos compartimentados o habitaciones serán independientes entre sí, de modo que ninguno utilice un dormitorio o el baño, como paso obligado a otra habitación. En viviendas de un único dormitorio, este podrá ser

paso obligado para el baño. La vivienda deberá tener como mínimo un dormitorio cada dos miembros de la familia del trabajador que la ocupa, una cocina de un artefacto para cocinar a gas con horno y hornallas, una heladera eléctrica o a gas, una pileta con agua caliente y fría corriente de red o de pozo con mesada y mueble bajo mesada y alacena, un baño provisto de un lavabo y una ducha con agua caliente y fría corriente de red o de pozo y un inodoro, cloaca o pozo ciego, un comedor y un lavadero de ropa. Toda vivienda tendrá una superficie útil mínima de 36 m<sup>2</sup>. Las superficies útiles mínimas por habitación serán las siguientes: Cocina: 5 m<sup>2</sup>.; Estar-comedor: 12 m<sup>2</sup>.; Dormitorio: 8 m<sup>2</sup>.; toda vivienda dispondrá, al menos, de un dormitorio de 10 m<sup>2</sup>. En caso de que la cocina, estar y comedor constituyan un solo recinto, la superficie útil mínima de éste será de 14 m<sup>2</sup>. Los recintos compartimentados o habitaciones con excepción de acceso, baño, despensa y depósito, dispondrán de ventanas al exterior. En todos los casos, la superficie de las ventanas al exterior no será inferior al diez por ciento (10%), del total de la superficie útil de los recintos iluminados a través de dichas aberturas. Las aberturas para iluminación, de cualquier recinto o habitación, serán practicables en una superficie no inferior a la tercera parte de la superficie mínima de iluminación indicada en el apartado de iluminación. Los baños y los aseos no podrán ventilar a través de otros recintos o habitaciones, por lo que deben contar con ventilación directa al exterior.

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

- Red interior a la vivienda para suministro de agua a los artefactos sanitarios (lavatorio, inodoro y ducha), pileta de lavar y lavarropas, en caso de que hubiera.
- Red interior a la vivienda para suministro de energía eléctrica a puntos de consumo. El suministro podrá ser realizado por redes urbanas ó soluciones alternativas en su caso.
- Red interior a la vivienda de desagüe de aparatos sanitarios y lavarropas.
- Red interior a la vivienda para suministro de gas a puntos de consumo. El suministro podrá ser realizado por redes urbanas o soluciones alternativas en su caso.
- Los paramentos de baño y cocina serán lavables e impermeables, como mínimo, hasta 2,00 m. de altura desde el suelo.

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

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

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

El trabajador debe mantenerla en buen estado de aseo.

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

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

serán compensables en dinero.

Traslado del trabajador.

Art.150.- Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo su traslado, el de su grupo familiar y pertenencias, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato y viceversa, cuando se iniciare la relación o se extinguiere. En caso de que, entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador se aloje, de conformidad a lo señalado en el artículo 146 segundo párrafo, mediare una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiere medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determinan las normas vigentes. Los trabajadores rurales no deberán ser trasladados en camiones; los vehículos a utilizarse deberán haber sido contruidos por el fabricante para el traslado de personas, como automóviles y ómnibus, habilitados para tal fin, y asegurados en forma pertinente. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados por el fabricante para el traslado de personas. La cantidad máxima de trabajadores que podrá viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos que el fabricante le haya provisto, atento a que el viaje lo harán siempre sentados en dichos asientos sea cual fuere la distancia a recorrer. En todos los casos deben cumplirse las leyes de tránsito vigente.

## CAPITULO II

### SALUD, SEGURIDAD y AMBIENTE

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

a) Establécese la obligatoriedad para los empleadores de la actividad agropecuaria, de contar con servicios de higiene y seguridad en el trabajo y de medicina del trabajo.

b) Los empleadores deberán adoptar las medidas de higiene, seguridad, salud y ambiente según lo dispuesto por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y toda normativa legal vigente en la materia.

Obligaciones del empleador.

Art.152.- El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano en cantidad y calidad suficiente en las viviendas y lugares de trabajo.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad proporcionada al número de personas que trabajen en él.

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

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

Todo vestuario debe hallarse ocupado con armarios individuales para cada uno de los trabajadores del establecimiento. En aquellos lugares donde se realizan procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales serán dobles, uno destinado a la ropa de calle y el otro a la de trabajo. La limpieza de la ropa contaminada está a cargo del empleador. No se admitirán armarios contruidos con materiales combustibles o de estructura porosa.

Contaminantes. Envases. Tratamiento de efluentes.

Art.153.- Los trabajadores agrarios durante el desempeño de sus tareas, solamente podrán utilizar los productos agroquímicos cuyo uso está permitido por la autoridad

competente para ser utilizados en la actividad agropecuaria con la especificación de la rama de actividad y tipo de producción, cumpliendo con las normas de procedimiento emanadas de la misma para su empleo.

Los envases que hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en un lugar especial señalizado y recibir tratamiento de residuos peligrosos de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto deberá dictar la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Los efluentes líquidos, sólidos y gaseosos que se produzcan a consecuencia del lavado y limpieza de lugares y objetos que estuvieran o hubieran estado en contacto con productos químicos o biológicos a utilizarse o utilizados en la explotación agropecuaria, deberán recibir el tratamiento que para cada rama de actividad determine el organismo competente en la materia.

Art.154.- Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario el uso de elementos de seguridad y protectores personales, los mismos serán suministrados por el empleador.

Igualmente el empleador deberá suministrar al trabajador elementos de protección individual cuando realizare tareas a la intemperie en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la reglamentación.

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

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

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

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

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

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

personal homologados por las autoridades nacionales para cada situación y tarea que corresponda.

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

### CAPITULO III

#### ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES O LABORALES

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

Art.161.- Accidente o enfermedad. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

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

### TITULO XIV

#### TRABAJO DE MENORES

Art.162.- Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.

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

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

Art.163.- Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias y treinta y cuatro (34) semanales.

La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

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

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

para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

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

Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres, responsables o tutores vivieren independientemente de ellos, podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.

Art.164.- Queda prohibido ocupar mujeres y menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre.

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

## TITULO XV

### TRABAJO DE MUJERES

#### CAPITULO I

Capacidad - Prohibición de trato discriminatorio.

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

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

Descanso al mediodía.

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

#### CAPITULO II

### DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Prohibición de trabajar.

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

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

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

licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Conservación del empleo.

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

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

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

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

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

Salas maternas.

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

Despido por causa de embarazo.

Art.172.- Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 y 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación prescripta en el artículo 168 o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a una indemnización especial equivalente a doce (12) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

44) horas semanales, eros,e: la viuda, el viudo, ltablecido  
deber

### CAPITULO III

#### PROHIBICIÓN DE DESPIDO POR MATRIMONIO

Nulidad.

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

Presunción - Indemnización.

Art.174.- Se considerará que el despido responde a la causa mencionada cuando el



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

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

#### CAPITULO IV

##### DEL ESTADO DE EXCEDENCIA

Distintas situaciones - Opción a favor de la mujer.

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

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

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

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

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

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la mujer trabajadora;

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 175 inciso b) párrafo final.

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

Requisito de antigüedad.

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

Opción Tácita.

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

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

#### TITULO XVI

## REGISTROS

### CAPITULO I

#### DOCUMENTACIÓN LABORAL

Libro especial - Formalidades - Prohibiciones.

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

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador y su domicilio;
- b) Nombre, apellido, edad, estado civil y número de documento de identidad del trabajador.
- c) Fechas de ingreso y de egreso del trabajador;
- d) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- h) Descripción de las tareas que realiza el trabajador y la categoría profesional asignada.

Se prohíbe:

- 1) Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada;
- 2) Dejar blancos o espacios;
- 3) Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa;
- 4) Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registros de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, con una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

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

Omisión de formalidades.

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

Omisión de su exhibición.

Art.181.- La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos previstos en el artículo 179 será tenido como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Firma - Impresión digital.

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

Recibos y otros comprobantes de pago - Doble ejemplar - Contenido.

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

- a) Ser confeccionado en doble ejemplar, debiendo hacerse entrega del duplicado al trabajador;
- b) Deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:
  - nombre íntegro o razón social del empleador, CUIT, y su domicilio;
  - nombre y apellido del trabajador CUIL, y su calificación profesional y fecha de

ingreso;

-todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;

-total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por movimiento, pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;

-importe de las deducciones que se efectúen por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;

-importe neto percibido, expresado en números y letras;

-constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;

-lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración del trabajador;

c) El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contraviniera esta disposición será nula.

Validez probatoria.

Art.184.- Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en el artículo 183 que no reunieran alguno de los requisitos consignados o cuyas menciones no guardaren debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial o tributaria.

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

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

Cesión.

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

Cuota de inembargabilidad.

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

## CAPITULO IX

### PRESCRIPCIÓN - PRIVILEGIOS - IRRENUNCIABILIDAD

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

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

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

prescripción.

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

Art.192.- Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador y los provenientes por indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad y otros rubros laborales, gozarán de un privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas, maquinarias y semovientes que integren el establecimiento, explotación o empresa donde aquél hubiere prestado servicios. Este privilegio prevalecerá respecto a cualquier otro sobre los mismos bienes.

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

Art.194.- Los privilegios laborales son irrenunciables.

## TITULO XVII

### AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y SANCIONES

#### ACUERDOS CONCILIATORIOS

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

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

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

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

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

Art.199.- Todo pago que debiere efectuarse en favor del trabajador en los juicios laborales, se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente, librándose cheque judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haberse otorgado poder. Queda prohibido el pacto de "cuota litis" que excediere del veinte por ciento (20%) del total a percibir por el trabajador, el que en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

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

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

#### TITULO XVIII

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

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

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