



Ley Nacional 22.248 - Trabajo Agrario

y su Decreto Reglamentario 563

**LEY 22.248
REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO**

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1º - La presente ley regirá lo relativo a la validez del contrato de trabajo agrario y a los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Art. 2º - Habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola.

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

Art. 3º - Estarán incluidos en el presente régimen, aun cuando se desarrollaren en zonas urbanas, la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios salvo cuando se realizaren en establecimientos industriales; las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y el empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores, siempre que el empaque de la propia producción superare la cantidad total de las que provinieren de los demás productores.

Art. 4º - Las remuneraciones y condiciones laborales de todos los trabajadores agrarios se regirán exclusivamente por la presente ley y las resoluciones que en su consecuencia dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.
El presente régimen sustituye de pleno derecho a todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se relacionare con sus disposiciones.

Art. 5º - El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren.
- b) Por la voluntad de las partes.
- c) Por los usos y costumbres.

Art. 6º - Este régimen legal no se aplicará:

- a) Al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollaren en el medio rural.
En las empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales, quedará alcanzado por esta exclusión el personal que se desempeñare principalmente en la actividad industrial o comercial. El resto del personal se regirá por el presente régimen.
- b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria.
- c) Al trabajador del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias.
- d) Al personal administrativo de los establecimientos.
- e) Al dependiente del Estado Nacional, Provincial o Municipal.
- f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20744.

Art. 7º - En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley o en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las resoluciones que correspondieren.

Art. 8º - El empleador no podrá efectuar entre sus trabajadores discriminaciones fundadas en razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, estado civil, opiniones políticas, gremiales o religiosas. Deberá dispensarles igual trato en identidad de situaciones, salvo que la diferencia se sustentare, a su criterio, en la mayor eficiencia, laboriosidad o contracción a las tareas por parte del trabajador.

Art. 9º - Quienes contrataren, subcontrataren o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integraren el proceso productivo normal y propio del establecimiento serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social, por el plazo de duración de los contratos respectivos.



No existirá la solidaridad prevista en el párrafo anterior, respecto de las tareas que habitualmente se realizaren con personal no permanente, cuando el contratista constituyese una empresa de servicios y su principal aporte no se limitare a la organización del equipo de trabajo.
Para que la solidaridad tenga efecto se deberá demandar previa o conjuntamente a los contratistas, subcontratistas o cesionarios.

Art. 10 - La firma será requisito esencial en los actos extendidos con motivo de la relación de trabajo agrario.
Cuando el trabajador no supiere leer ni escribir y no supiere o no hubiere podido firmar, se acreditará el acto mediante impresión digital o, en su caso, con los restantes elementos de prueba disponibles.

Art. 11 - El empleador tendrá facultades para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

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, debiendo éste observar el deber de fidelidad que derivare de la tarea que se le asigne.

TITULO I **Personal permanente**

CAPITULO I **Jornal - Pausas - Descanso semanal**

Art. 14 - La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descansos, que oscilarán entre 2 (dos) y 4 1/2 (cuatro y media) horas, según lo resolviere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento.
Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de 10 (diez) horas.

Art. 15 - 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 14, salvo cuando las necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento justificaren su reducción. En este supuesto los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente, dentro de los 15 (quince) días de finalizadas las causas que hubieran dado origen a la reducción.

Art. 16 - Prohíbese el trabajo en días domingo, salvo cuando necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente a 1 (un) día de descanso por cada domingo trabajado, dentro de los 15 (quince) días de concluidas las tareas correspondientes.

Art. 17 - Estarán asimismo exceptuadas de la prohibición establecida en el artículo anterior, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de 1 (un) día en el curso de la semana siguiente.

Art. 18 - Si el empleador no cumpliera con lo dispuesto en los artículos 15, 16 y 17, deberá, sin perjuicio del otorgamiento del descanso compensatorio, abonar al trabajador en la oportunidad señalada por el artículo 31:

- a) El importe de 1/2 (medio) jornal de su categoría por cada jornada de trabajo en que no se hubieren observado las pausas.
- b) El importe de un (1) jornal de su categoría por cada domingo trabajado.

CAPITULO II **Licencias y feriados nacionales**

Art. 19 - El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De 10 (diez) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de 5 (cinco) años.
- b) De 15 (quince) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 (cinco) años no excediere de 10 (diez) años.
- c) De 20 (veinte) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de 10 (diez) años no excediere de 15 (quince) años.
- d) De 30 (treinta) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 15 (quince) años.

A estos efectos se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año al 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 servicio durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo, excepto la correspondiente al año del ingreso, en que deberá haberse desempeñado por lo menos las 3/4 (tres cuartas) partes de los días hábiles. A estos fines, se computarán como trabajados los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiere podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueren imputables.

Art. 20 - Si el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo anual para adquirir el derecho a los lapsos vacacionales establecidos en el artículo precedente, los gozará en la siguiente proporción:

- a) 1 (un) día por cada 30 (treinta) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de 5 (cinco) años.
- b) 1 (un) día por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad, siendo mayor de 5 (cinco) años, no excediere de 10 (diez) años.
- c) 1 (un) día por cada 15 (quince) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad siendo mayor de 10 (diez) años no excediere de 15 (quince) años.
- d) 1 (un) día por cada 10 (diez) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad fuere mayor de 15 (quince) años.

Art. 21 - Las vacaciones deberán acordarse dentro de cada año calendario.

El empleador podrá otorgarlas en cualquier época del año, procurando rotar los períodos entre el personal.

Cuando el término de la licencia fuere de 20 (veinte) días o más, el empleador, con la conformidad del trabajador, podrá dividirlo en dos períodos.

Art. 22 - La remuneración diaria de la licencia por vacaciones se calculará de la siguiente manera:

- a) Al trabajador remunerado por mes, dividiendo por 25 (veinticinco) el importe del sueldo que percibiere en el momento de su otorgamiento.
- b) Al trabajador jornalizado, el importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha de su otorgamiento.
- c) Al trabajador remunerado a destajo, el promedio diario de los 6 (seis) meses anteriores a la fecha de su otorgamiento o en su caso, del lapso que hubiere trabajado.

En todos los casos esta remuneración se abonará antes de iniciarse el goce de las vacaciones.

Art. 23 - Cuando por cualquier causa se produjere la extinción del contrato, deberá abonarse al trabajador una indemnización sustitutiva de las vacaciones no gozadas.

Su monto será igual al importe resultante de multiplicar la remuneración diaria, calculada según el artículo 22, por el número de días de licencia a que el trabajador tuviere derecho conforme a la escala de los artículos 19 ó 20, según correspondiere.

Art. 24 - El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: 10 (diez) días corridos.
- b) Por nacimiento de hijo: 2 (dos) 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: 3 (tres) días corridos, de los cuales 1 (uno) por lo menos deberá ser hábil.
- d) Por fallecimiento de hermano: 1 (un) día hábil.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 (dos) días corridos por examen, hasta un máximo de 10 (diez) días por año calendario.

Art. 25 - No se podrá compensar en dinero la omisión de otorgar vacaciones o licencias especiales, salvo en la hipótesis del artículo 23.

Art. 26 - Serán feriados nacionales y días no laborables únicamente los establecidos en la ley nacional que los regulare.

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 además, la remuneración que corresponda a la tarea realizada.

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 del trabajador.

Art. 27 - Para tener derecho a las remuneraciones señaladas en el artículo anterior, el trabajador deberá haber prestado servicios para un mismo empleador 6 (seis) jornadas en los 10 (diez) días hábiles anteriores al feriado o haber trabajado la víspera hábil de éste y uno cualquiera de los 5 (cinco) días hábiles posteriores.



Art. 28 - Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento, excepto las del personal menor de 18 (dieciocho) años. Su monto se determinará por mes o por día 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 33 y el porcentaje referido en el artículo 39.

Art. 29 - El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.
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. Se abonará en la medida del trabajo efectuado.
Esa 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, salvo que ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Art. 30 - El trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá en forma quincenal.
La remuneración a destajo podrá liquidarse de acuerdo a los períodos en que estuviere organizada la recepción del trabajo, pero estos períodos no podrán tener una duración superior a 1 (un) mes.

Art. 31 - Todas las remuneraciones se pagarán dentro de los 4 (cuatro) días hábiles posteriores a la finalización del período al que correspondieren.

Art. 32 - 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 o en institución oficial de ahorro.
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 corriente en el país.
Queda igualmente prohibido abonar las remuneraciones en lugares donde se expendieren bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio.

Art. 33 - Además de la remuneración fijada para la categoría, el personal comprendido en este título percibirá una bonificación por antigüedad equivalente al 1% (uno por ciento) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio.
El trabajador que acreditare haber completado los cursos de capacitación previstos en esta ley con relación a las tareas en que se desempeñare, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 34 - Para el cómputo de la antigüedad, se considerará tiempo de servicio al efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación; y el anterior, cuando el trabajador que hubiere cesado en el trabajo reingresare a las órdenes del mismo empleador.
Si el reingreso se opere luego de haber obtenido el trabajador su jubilación ordinaria y siempre que el régimen previsional admitiere la compatibilidad, la antigüedad a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido o fallecimiento, se computará a partir del reingreso.

Art. 35 - No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que redujera el monto de las remuneraciones, salvo los casos expresamente autorizados por la presente ley.

Art. 36 - Exceptúanse de la prohibición del artículo anterior los siguientes casos:

- a) Adelanto de remuneración, hasta un 50% (cincuenta por ciento) de la que correspondiere a un período de pago, conforme lo estableciere la reglamentación.
- b) Retención de aportes 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 o subsidios aprobados por la Autoridad de Aplicación.
- d) Reintegro del precio de compra de mercaderías producidas en el establecimiento.
- e) Descuento por compras previstas en el artículo 38.
- f) Descuentos por suministro de vivienda o alimentación, de conformidad con lo establecido en los artículos 86, inciso g), 92, 93, 94 y 95.

El empleador entregará la copia al trabajador y retendrá el original hasta el momento del pago de la remuneración correspondiente al período en que se haya verificado el adelanto, ocasión en que lo devolverá al trabajador.
No podrán efectuarse los adelantos con ningún tipo de gravamen.

Art. 37 - El empleador que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36, 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.

Art. 38 - El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador. En todos los casos quedará 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 39, deberán referirse exclusivamente a artículos de primera necesidad.

Art. 39 - El descuento a efectuar como consecuencia de la aplicación de los incisos d) y e) del artículo 36 no podrá exceder del porcentaje que fijare la Comisión Nacional de Trabajo Agrario sobre el monto total de remuneración.

Art. 40 - Derogado por ley 23041. Su texto decía:
Art. 40 - Se entenderá por sueldo anual complementario la dozava parte del total de las remuneraciones sujetas a aportes previsionales, obtenidas por aplicación de esta ley y que hubieren sido percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Art. 41 - Derogado por ley 23041. Su texto decía:
Art. 41 - El sueldo anual complementario se abonará en 2 (dos) cuotas, correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, dentro del plazo previsto en el artículo 31.
Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de aquéllos.

Art. 42 - Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes a que se refiere el artículo 73 de esta ley tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario devengado hasta ese momento.

Art. 43 - Los subsidios o asignaciones familiares no integran la remuneración y se regirán por la legislación respectiva.
Su goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encontrare en las condiciones previstas por la ley que los regulare.

Art. 44 - No mediando convenio expreso en contrario, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente en las diversas tareas que se desarrollaren en el establecimiento, no pudiendo invocar especialización en determinado trabajo. Su remuneración será la correspondiente a la tarea realizada, pero no podrá ser inferior a la atribuida a la categoría con la que fuere contratado.
Si el trabajador realizare diversas tareas durante la unidad de tiempo tomada como base de su remuneración su salario será el correspondiente a la tarea mejor remunerada.

Art. 45 - El mero vencimiento del plazo de cumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador, lo 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. 46 - 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 serán también inembargables, en la proporción que fije la reglamentación de la presente ley, salvo por deudas alimentarias o litis expensas.

CAPITULO IV

Suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo Agrario por accidentes y enfermedades

Art. 47 - Cada accidente o enfermedad inculpable que impidiere la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración en dinero efectivo durante un período de 3 (tres) meses si su antigüedad en el empleo fuere de hasta 5 (cinco) años y de 6 (seis) meses si fuere mayor. Si permaneciere en el establecimiento percibirá también las demás prestaciones habituales. Cuando así no fuere no se practicarán los descuentos previstos en el artículo 86, inciso g). La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad distinta, salvo que se produjere transcurridos 2 (dos) años de la manifestación anterior.

Art. 48 - La remuneración que correspondiere al trabajador se liquidará conforme a la que percibía en oportunidad de interrumpirse los servicios, más los aumentos que durante los períodos de interrupción fueren acordados.
Si el salario estuviere integrado con remuneraciones variables, ellas se liquidarán según el promedio de lo percibido en el último trimestre 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. Igual criterio se adoptará cuando la remuneración fuere a destajo.

Art. 49 - 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 sobrevinieran estando el trabajador en uso de licencia ordinaria, ésta se interrumpirá, reanudándose a partir del día siguiente al del alta.

Art. 50 - El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, 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 hiciere perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar, resultaren luego inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

Art. 51 - El trabajador estará obligado a someterse al control que efectuare el médico designado por el empleador.

Art. 52 - Vencidos los plazos previstos en el artículo 47, si el trabajador no estuviere en condiciones de reintegrarse al trabajo, el empleador deberá conservárselo durante el lapso de 1 (un) año, contado desde el vencimiento de aquéllos. Cumplido el mismo, la relación de empleo podrá ser rescindida, eximiéndose al empleador de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 53 - Si como consecuencia de los supuestos previstos en los artículos 47 y 52 el empleador contratare un trabajador suplente, éste, transcurrido el plazo señalado en el artículo 63, sólo podrá ser despedido sin indemnización mediante justa causa. Sin embargo la reincorporación del trabajador suplantado antes del plazo máximo de espera contemplado en el artículo 52 producirá la extinción de la relación laboral con el suplente, sin derecho a indemnización.

Art. 54 - Si el empleador despidiere al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones que pudieren corresponder por despido injustificado, los salarios por todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquél o hasta la fecha del alta, si ésta ocurriere antes del vencimiento.

CAPITULO V

Suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo Agrario por graves contingencias y servicio militar

Art. 55 - En casos de fuerza mayor, debidamente comprobados, el empleador podrá suspender al personal de la explotación hasta 75 (setenta y cinco) días en 1 (un) año, contados a partir de la primera suspensión.

En este supuesto deberá comenzarse por el personal menos antiguo de cada especialidad. Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere el plazo total expresado, impugnada por el trabajador, dentro de los 30 (treinta) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido. No regirán las disposiciones del primer párrafo en los casos en que el empleador se acogiere a beneficios derivados de normas de emergencia agraria que contemplaren la situación del personal.

Art. 56 - El empleador conservará el empleo al trabajador desde la fecha de su convocatoria y hasta 30 (treinta) días después de dado de baja, cuando deba prestar servicio militar obligatorio por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales. El tiempo de permanencia en el servicio será considerado como período de trabajo a los fines de la antigüedad del trabajador.

CAPITULO VI

Poder disciplinario

Art. 57 - El empleador o quien lo representare en la explotación estará facultado para imponer sanciones disciplinarias.

Art. 58 - El trabajador que cometiere falta de disciplina podrá ser sancionado con amonestación o suspensión. Prohíbese la multa como sanción disciplinaria.

Art. 59 - Toda sanción para ser válida deberá fundarse en justa causa, notificarse por escrito y, en caso de suspensión tener plazo fijo.

Art. 60 - Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere de 30 (treinta) días en 1 (un) año a partir de la primera suspensión impugnada por el trabajador dentro de los 30 (treinta) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido. Sin perjuicio de lo expresado, el trabajador podrá cuestionar la procedencia de la suspensión aplicada o su extensión, para que se la suprima o reduzca, mediante reclamo judicial interpuesto dentro de los 90 (noventa) días de notificada la sanción.

Art. 61 - Cuando el trabajador se viere privado de su libertad el contrato de trabajo quedará suspendido desde el momento de su detención, cuando ella se originare en denuncia formulada por el empleador. Cuando mediare sobreseimiento definitivo el empleador deberá abonar los salarios correspondientes al período de detención y reincorporarlo a sus tareas o, en su caso, abonar las indemnizaciones previstas por esta ley para el supuesto de despido injustificado.



CAPITULO VII

Transferencia de establecimientos

Art. 62 - En caso de transferirse por cualquier título la empresa o el establecimiento agrario, los contratos de trabajo que rigieren al tiempo de la transferencia continuarán vigentes con el sucesor universal o particular. El trabajador conservará la antigüedad y todos los derechos que de ella derivaren. El transmitente y el adquirente serán solidariamente responsables del cumplimiento de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral que existieren al tiempo de la transmisión. Esta solidaridad operará aun cuando la transmisión se hubiere efectuado para surtir efectos en forma provisoria. El mismo criterio se aplicará en los casos de celebración o cancelación de arrendamientos, aparcerías, medierías, usufructos, cesiones precarias o por cualquier otra figura jurídica que implicare cambio en la titularidad de la explotación o del establecimiento.

CAPITULO VIII

Estabilidad

Art. 63 - Durante los primeros 90 (noventa) días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral.

CAPITULO IX

Extinción de Contrato de Trabajo Agrario

Art. 64 - Serán causas de extinción del contrato de trabajo agrario, las siguientes:

- a) Renuncia del trabajador.
- b) Voluntad concurrente de las partes.
- c) Despido con o sin causa justa.
- d) Fuerza mayor.
- e) Jubilación del trabajador.
- f) Muerte del trabajador.

Art. 65 - La extinción del contrato de trabajo agrario por renuncia del trabajador, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador. Los despachos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. También podrá formalizarse la renuncia ante la autoridad administrativa de trabajo o juzgado de paz del lugar, debiendo los funcionarios intervinientes comunicarla de inmediato al empleador.

Art. 66 - Las partes, por mutuo acuerdo podrán extinguir el contrato de trabajo, en cuyo caso el acto deberá formalizarse mediante escritura pública, o ante la autoridad administrativa del trabajo o la judicial. El acto será nulo si se celebrare sin la presencia del trabajador. Se presumirá igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultare del comportamiento inequívoco de ellas, que tradujere el cese de la relación.

Art. 67 - Cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo, cuando hechos de la otra constituyeren injuria que impidiera la continuación del vínculo. Los jueces valorarán la gravedad de la causal, teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

Art. 68 - La resolución del contrato de trabajo por injuria de cualquiera de las partes, o en el supuesto previsto en la última parte del artículo 52, deberá comunicarse por escrito, con mención de los motivos en que se fundare. Cuando por razones debidamente justificadas la comunicación no pudiere ser notificada, la misma se practicará a la oficina administrativa del trabajo, directamente o por telegrama, expresando la determinación y sus motivos.

Art. 69 - Cuando el trabajador resolviere el contrato de trabajo fundado en injuria del empleador tendrá derecho a la indemnización que fija el artículo 76.

Art. 70 - Si el contrato de trabajo se resolviere por concurso o quiebra del empleador que le fuere imputable, la indemnización será la prevista en el artículo 76. En caso contrario, se reducirá a la mitad de la prevista por el artículo 76, inciso a).

Art. 71 - Si por causa sobreviniente a la iniciación de la relación laboral el trabajador quedare afectado definitivamente por una disminución de su capacidad laboral, el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo, debiendo abonar la indemnización prevista en el artículo 76, inciso a).

Art. 72 - Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la Caja respectiva otorgue



el beneficio y por un plazo máximo de 1 (un) año.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin que el empleador quedare obligado al pago de la indemnización prevista en el artículo 76.

Art. 73 - En caso de muerte, las personas enumeradas en el artículo 38 de la ley 18037 (t.o. 1976) tendrán derecho, acreditando vínculo y en el orden allí establecido, a percibir una indemnización igual a la mitad de la determinada en el artículo 76, inciso a).

Igual derecho corresponderá a la mujer que hubiere vivido en aparente matrimonio con el trabajador fallecido, soltero o viudo, durante los 2 (dos) años inmediatamente anteriores al fallecimiento, o cuando tratándose de un trabajador casado, mediare divorcio o separación de hecho por culpa de la esposa o de ambos cónyuges, siempre que la convivencia se hubiere mantenido durante los 5 (cinco) años anteriores al fallecimiento. Estas situaciones de hecho deberán ser acreditadas mediante información sumaria judicial.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

El pago de buena fe que realizare el empleador a los causahabientes que acrediten el vínculo mediante la documentación correspondiente tendrá efecto liberatorio.

Art. 74 - En los supuestos en que las causales previstas en el artículo 55 produjeren el cese total o parcial de la explotación, el trabajador despedido tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 76, inciso a).

El despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Art. 75 - En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador que con su familia ocupare vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato, dispondrá de un plazo de hasta 15 (quince) días para desalojarla.

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

Art. 76 - En los casos de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador en carácter de indemnización por antigüedad, el importe que resultare de la aplicación del siguiente procedimiento:

a) Modificado por Ley 24.013 - 1 (un) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) 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. Dicha base no podrá exceder de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y vigentes a la fecha de despido. Dicha comisión deberá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2 (dos) 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 20% (veinte por ciento), cuando la antigüedad fuere de hasta 10 (diez) años.
- Del 15% (quince por ciento), cuando fuere mayor de 10 (diez) años y hasta 20 (veinte) años.
- Del 10% (diez por ciento), cuando fuere mayor de 20 (veinte) años.

TITULO II

Personal no permanente

Principios de regulación - Remuneraciones - Diferendos

Art. 77 - Modificado por Ley 23.808 - 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. 78 - La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las modalidades especiales de las tareas a que se refiere el artículo anterior, conforme a lo establecido por la presente ley.

Art. 79 - La jornada del trabajador no permanente quedará limitada por las pausas establecidas en el artículo 14, las que podrán ser adaptadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario a las modalidades de cada actividad y a las necesidades de la producción.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario podrá extender la prohibición de trabajo en días domingo a los trabajadores comprendidos en el presente Título cuando los usos y costumbres de la actividad así lo aconsejaren.

Art. 80 - El trabajador no permanente percibirá, al concluir la relación laboral, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones, equivalente al 5% (cinco por ciento) del total de las remuneraciones devengadas.



Art. 81 - El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que en las explotaciones se desarrollaren e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. Igual derecho asistirá al personal permanente. Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.

Art. 82 - El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo, en todos los casos, abonar al trabajador el sueldo anual complementario. En cuanto fueren compatibles, serán aplicables a los contratos de trabajo comprendidos en este Título las normas del Título I, Capítulo III, con exclusión de los artículos 33 y 34.

Art. 83 - Con la salvedad consignada en el artículo 82, las prescripciones del Título I no serán aplicables a los trabajadores no permanentes, salvo previsiones expresas del presente régimen.

Art. 84 - Los diferendos que se suscitaren no podrán dar lugar a la paralización del trabajo, debiendo acatarse las disposiciones que para solucionar el conflicto dictare la Autoridad de Aplicación.

TITULO III DISPISICIONES GENERALES

CAPITULO I Organismos normativos

Art. 85 - Créase la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que estará integrada por 2 (dos) representantes del Ministerio de Trabajo, uno de los cuales actuará como presidente; 1 (un) representante del Ministerio de Economía; 1 (un) representante de la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería; 2 (dos) representantes de los empleadores y 2 (dos) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto. El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación. La reglamentación determinará la forma de designar sus integrantes y la duración de sus representaciones.

Art. 86 - Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario:

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento y el de Comisiones Asesoras Regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme a las características ecológicas y económicas de cada zona.
- b) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas.
- c) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las Comisiones Asesoras Regionales. Cuando correspondiere, determinará la oportunidad del pago de las remuneraciones y la inclusión en ellas del sueldo anual complementario y vacaciones.
- d) Asegurar la protección del trabajo familiar y del trabajador permanente en las explotaciones agrarias.
- e) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.
- f) Dictar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda para el trabajador no permanente, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- g) Determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de las prestaciones de alimentación y vivienda, cuando ellas fueren proporcionadas por el empleador.
- h) Adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo al ámbito rural.
- i) Aclarar las resoluciones que se dictaren en cumplimiento de esta ley.
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren.
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.
- l) Proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del Estado, adaptado a las características zonales.
- ll) La Comisión Nacional de Trabajo Agrario no podrá fijar las condiciones de trabajo y remuneraciones respecto de aquellas actividades que se rigieren por convenciones colectivas de trabajo legalmente celebradas, salvedad hecha de la facultad prevista por el inciso g).

Art. 87 - El Ministerio de Trabajo de la Nación tendrá a su cargo la asistencia técnico-administrativa necesaria para el funcionamiento del Organismo.

Art. 88 - En las zonas que determinare la Comisión Nacional de Trabajo Agrario se integrarán Comisiones Asesoras Regionales, que funcionarán en dependencias del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Art. 89 - Las Comisiones Asesoras Regionales estarán integradas por 1 (un) representante del Ministerio de Trabajo, que ejercerá la presidencia, y por representantes titulares y suplentes de los trabajadores y



empleadores, por partes iguales, de las actividades reguladas por esta ley, preponderantes en cada jurisdicción. El número total de miembros de cada Comisión será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. La reglamentación determinará la forma de designar a sus integrantes y la duración de sus mandatos.

Art. 90 - En la sede de cada Comisión Asesora Regional, el Ministerio de Trabajo podrá organizar oficinas de apoyo técnico y administrativo de carácter permanente.

Art. 91 - Serán atribuciones y deberes de cada Comisión Asesora Regional:

- a) Elevar anualmente a la Comisión Nacional, por ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las propuestas relativas a los incisos c), d), e), f), g) y h) del artículo 86 que correspondieren a su jurisdicción.
- 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 regladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes.
- c) Asesorar a la Autoridad de Aplicación o a las dependencias que lo requirieren, mediante informes, remitiendo copia a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

CAPITULO II **Vivienda y alimentación**

Art. 92 - Cuando las prestaciones de alojamiento y alimentación fueren proporcionadas por el empleador, importarán la obligación de proveerlas en condiciones adecuadas y suficientes.

Art. 93 - La vivienda que se proveyere al trabajador permanente reunirá -teniendo en cuenta las características de cada zona- los siguientes requisitos mínimos:

- a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural.
- b) Ambientes de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar, con separación de ellos para los hijos de distintos sexos mayores de 12 (doce) años.
- c) Cocina-comedor.
- d) Baños individuales o colectivos dotados de los elementos para atender las necesidades del personal y su familia.
- e) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Art. 94 - La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada.

Art. 95 - En los casos en que la prestación de vivienda o alimentación no reune los requisitos mínimos exigidos por la presente ley, los responsables serán pasibles de las penalidades previstas en las normas vigentes para la sanción de infracciones a la legislación laboral.

En ningún caso podrán efectuarse deducciones salariales cuando la vivienda o alimentación no guardaren los requisitos mínimos que estableciere la reglamentación respectiva.

Art. 96 - 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 por despido incausado.

CAPITULO III **Higiene y seguridad**

Art. 97 - El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Art. 98 - La reglamentación establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, maquinaria, herramientas y demás elementos.

Art. 99 - El empleador deberá suministrar agua potable en cantidad suficiente en las viviendas y lugares de trabajo.

El establecimiento agrario dispondrá como mínimo de una unidad sanitaria compuesta de inodoro, lavamanos y ducha. Los lavamanos y duchas serán provistos de agua potable, suministrándose jabón en cantidad suficiente para la completa higienización personal.

Art. 100 - Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario el uso de elementos de seguridad o 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. 101 - Es obligación del trabajador utilizar y mantener en perfecto estado de conservación e higiene



la vivienda y todos los elementos de protección personal que le proveyere el empleador para el cuidado de su salud e integridad física, debiendo devolverlos en tales condiciones, salvo el deterioro natural causado por el buen uso.

Art. 102 - El empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, que contará como mínimo con los elementos que determinará la reglamentación.

Art. 103 - El empleador, deberá asegurar el traslado oportuno del trabajador enfermo o accidentado, por un medio adecuado, al centro asistencial más próximo.

Art. 104 - Las tareas de ordeñe y apoyo deberán realizarse bajo tinglado. Estará a cargo del empleador la construcción y mantenimiento de estas instalaciones.

Art. 105 - Cuando se utilizaren plaguicidas, insecticidas u otros agroquímicos tóxicos, el empleador deberá individualizarlos de manera inconfundible y guardarlos en lugar aislado.

CAPITULO IV Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Art. 106 - Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se regirán por las normas de la ley 9688, sus modificatorias o sustituyentes.

CAPITULO V Trabajo de mujeres y menores

Art. 107 - Queda prohibido el trabajo de menores de 14 (catorce) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.

La prohibición precedente no regirá cuando el menor, siendo miembro de la familia del titular de la explotación, integrare con aquélla el grupo de trabajo y horario de labor permitiere su regular asistencia a la instrucción primaria, en caso de no haber completado dichos estudios.

Art. 108 - Los menores desde los 14 (catorce) años y hasta los 18 (dieciocho), que con conocimiento de sus padres o tutores vivieren independientemente de ellos podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo. Los menores, desde los 18 (dieciocho) años de edad, tendrán la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecutaren y de los bienes que adquirieren con ello, estando asimismo habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requirieren para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Art. 109 - Los menores desde 14 (catorce) años estarán facultados para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales.

Art. 110 - La jornada de labor del menor de hasta 16 (dieciséis) años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino.

La Autoridad de Aplicación podrá extender la duración de dicha jornada considerando las circunstancias de cada caso.

Queda prohibido ocupar menores de 16 (dieciséis) años en tareas nocturnas, entendiéndose por tales las que se realizaren entre las 20 (veinte) horas de un día y las 6 (seis) horas del día siguiente.

Art. 111 - Las remuneraciones que se fijaren de acuerdo a lo establecido en esta ley, podrán incluir los salarios que deberán abonarse al trabajador menor.

Cuando se trate de tareas a destajo, las unidades remunerativas no reconocerán diferencias por razones de edad.

Art. 112 - Queda prohibido ocupar mujeres y menores de 18 (dieciocho) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme determinare la reglamentación.

Art. 113 - Queda prohibido el trabajo del personal femenino permanente durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 45 (cuarenta y cinco), 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 30 (treinta) 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 90 (noventa) días. Si como consecuencia del embarazo o parto la trabajadora permanente no pudiere desempeñar sus tareas excediendo los plazos de licencia previstos precedentemente, será acreedora, previa certificación médica, a los beneficios del artículo 47.

Art. 114 - La trabajadora permanente deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por aquél. La trabajadora gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de



seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que correspondiere al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que previeren las reglamentaciones respectivas.

Art. 115 - Garantízase a la mujer trabajadora permanente el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia a que se refiere el artículo 113. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practicare la notificación a que se refiere el artículo 114.

Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudieren corresponder, 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 113.

Art. 116 - El personal femenino no permanente tendrá derecho a la licencia prevista por el artículo 113, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere hecho la correspondiente denuncia al empleador antes de comenzar la relación laboral. Asimismo tendrá derecho a la garantía de estabilidad contemplada por el artículo 115. Ambos derechos cesarán con el vencimiento del contrato de empleo.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una única indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 113 o hasta el vencimiento de la relación laboral, según corresponda.

Art. 117 - Toda trabajadora madre de lactante dispondrá de los descansos necesarios para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo de acuerdo a las prescripciones médicas, por un período no superior a 1 (un) año desde la fecha de nacimiento, salvo que dichas prescripciones aconsejaren la prolongación de la lactancia por un lapso mayor.

Art. 118 - Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora permanente obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de 7 1/2 (siete y medio) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación prescrita en el artículo 114 o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a una indemnización especial equivalente a 12 (doce) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

CAPITULO VI **Prohibición despido por matrimonio**

Art. 119 - Será nula toda prevención que establezca el despido del trabajador permanente por causa de matrimonio.

Art. 120 - Se presumirá que el despido obedece a la causal mencionada cuando no se probare la que se invocare, si el mismo tuviere lugar dentro de los 3 (tres) meses anteriores o 6 (seis) meses posteriores al matrimonio, y su celebración, con indicación de fecha, se hubiere notificado fehacientemente al empleador.

Art. 121 - El despido que se produjere dentro de los plazos previstos en el artículo anterior dará lugar a una indemnización especial igual a la prescrita en el artículo 118.

CAPITULO VII **Documentación Laboral**

Art. 122 - El empleador que ocupare trabajador permanente deberá llevar un libro especial, rubricado por el Ministerio de Trabajo en la oficina más próxima al establecimiento o a la sede de la administración de la empresa, en el que se consignarán:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio.
- b) Nombre, apellido, edad, estado civil y número de documento de identidad del trabajador.
- c) Fechas de ingreso y egreso del trabajador.
- d) Remuneración del trabajador.

La Autoridad de Aplicación determinará qué otras constancias deberán consignarse, según la importancia del establecimiento, y los casos en que deberá incluirse a los trabajadores no permanentes en el libro referido.

Art. 123 - El empleador podrá sustituir el libro especial previsto en el artículo anterior por sistemas de contabilidad de hojas móviles o por computación, debiendo en cada caso la Autoridad de Aplicación establecer los requisitos que cumplirán tales sistemas para su rubricación.

Art. 124 - El empleador deberá instrumentar todos los pagos al trabajador mediante recibo firmado por éste en las condiciones establecidas en el artículo 10, el que deberá ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

- a) Ser confeccionado en doble ejemplar, debiendo hacerse entrega del duplicado al trabajador.
- b) Contener:



- Nombre íntegro del empleador o razón social y su domicilio.
- Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y fecha de ingreso al servicio.
- Lugar donde se hizo efectivo el pago y fecha del mismo.
- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

c) Deberán discriminarse los importes brutos de las distintas retribuciones y las deducciones efectuadas, consignándose la suma neta percibida por el trabajador. Tratándose de remuneraciones a destajo deberá consignarse el valor de la unidad y la cantidad de unidades computadas.

d) El importe de remuneraciones por vacaciones, asignaciones familiares y los que correspondieren a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrán ser hechos constar en recibos separados de los que correspondieren a retribuciones ordinarias.

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser discriminados en conceptos y unidades.

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

Art. 125 - Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en el artículo 124 que no reunieren alguno de los requisitos consignados o cuyas menciones no guardaren debida correlación con la documentación laboral, previsional y comercial.

Art. 126 - 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 fueren salvadas y constare la conformidad del trabajador.

Art. 127 - En los libros a que se refiere el artículo 122 no se podrán dejar espacios en blanco, alterar, suprimir o reemplazar foliaturas o números de registro.

Art. 128 - En los lugares de trabajo será obligatorio tener la documentación referida en los artículos 122, 123 y 124 y exhibirla cada vez que lo requiriere la autoridad laboral.

CAPITULO VIII **Prescripción - Privilegios - Irrenunciabilidad**

Art. 129 - Prescribirán a los 2 (dos) años las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual de trabajo agrario. La reclamación ante la Autoridad de Aplicación interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de 6 (seis) meses.

En las acciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, el plazo se contará a partir de la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Art. 130 - El pago insuficiente de obligaciones en las relaciones laborales efectuado por un 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. 131 - El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resultaren del contrato de trabajo agrario. Igual derecho asistirá a los causahabientes en caso de fallecimiento de aquél.

Art. 132 - Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por hasta 6 (seis) meses, los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad y otros rubros, gozarán de un privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas, maquinarias y semovientes que integren el establecimiento o la empresa donde aquél hubiere prestado servicio. Este privilegio privará respecto de cualquier otro sobre los mismos bienes, pero no afectará el mejor derecho de los acreedores prendarios por saldo de precio, el derecho de retención establecido por la legislación ordinaria, ni el privilegio de las costas judiciales.

Art. 133 - El juez del concurso deberá autorizar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y por despido que tuvieren el privilegio asignado por el artículo 131, 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. 134 - Los privilegios laborales serán irrenunciables.

CAPITULO IX **Formación profesional**



Art. 135 - El Poder Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado Ministerio tendrá a su cargo la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico.

Art. 136 - El Ministerio de Trabajo estará facultado para concertar con el Ministerio de Educación, la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería y organismos educacionales técnicos, estatales o privados, convenios que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo.

CAPITULO X **Medidas de aplicación y sanciones.** **Acuerdos conciliatorios**

Art. 137 - El Ministerio de Trabajo de la Nación será 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. 138 - 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 o de sus mandatarios.

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 por sí o por mandatario.

Art. 139 - El cumplimiento de los acuerdos conciliatorios a que se arribare en la instancia prevista en el artículo precedente, tendrá efecto liberatorio. La suscripción del acta por el titular de la respectiva dependencia del Ministerio de Trabajo de la Nación o por el funcionario en quien éste delegue tal facultad, implicará la homologación del acuerdo.

En el acta deberá consignarse si el funcionario actuante es el titular de la dependencia u obra por delegación, en cuyo caso deberá citarse la resolución respectiva.

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. 140 - Los reclamos a que se refiere el artículo 133 podrán ser efectuados en cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, aun cuando no tuviere jurisdicción en el lugar de trabajo, siempre que fuere la más cercana a éste.

Art. 141 - Los acuerdos privados sobre derechos litigiosos celebrados entre el trabajador y el empleador tendrán los mismos efectos previstos por el artículo 139, cuando fueren homologados por la Autoridad de Aplicación, previa ratificación de las partes.

Art. 142 - Todo pago que debiere efectuarse en favor del trabajador en los juicios laborales, se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente, librándose cheque judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aun en el supuesto de haberse otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que excediere del 20% (veinte por ciento) 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 homologados, serán nulos de pleno derecho.

Art. 143 - Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados por depreciación monetaria, teniendo en cuenta los mismos índices que al respecto se apliquen en materia laboral.

TITULO IV **Disposiciones complementarias y transitorias**

Art. 144 - El régimen de las convenciones colectivas de trabajo continuará aplicándose únicamente con relación a las actividades agrarias que se hubieren incluido en aquél con anterioridad a la vigencia de la presente ley.



Art. 145 - Las disposiciones contenidas en las resoluciones dictadas oportunamente por la Comisión Nacional de Trabajo Rural o por el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de las facultades conferidas a aquélla, mantendrán su vigencia salvo que fueren especialmente modificadas.

Art. 146 - Las atribuciones que esta ley confiere a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, serán ejercidas por el Ministerio de Trabajo hasta tanto aquélla se constituyere.

Art. 147 - La antigüedad que tuvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de esta ley se les computará a todos sus efectos.

BO: 18/7/1980

DECRETO 563

REGLAMENTACION DE LA LEY 22.248 DEL REGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

Artículo 1º (Art. 2º de la ley) - Se considerará que se realizan fuera del ámbito urbano aquellas tareas que se ejecutaren en un medio que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes o destinado preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. A esos efectos se prescindirá de la calificación que efectuare la respectiva autoridad comunal.

Art. 2º (Art. 3º de la ley) - Los productores dedicados al empaque de frutos y productos agrarios deberán exhibir a la Autoridad de Aplicación los comprobantes demostrativos de los volúmenes empacados de la propia producción y de la de terceros.

Art. 3º (Art. 3º de la ley) - La evaluación de los volúmenes mencionados en el artículo anterior se hará respecto de los últimos 12 (doce) meses o de todo el tiempo de funcionamiento del establecimiento, cuando éste hubiere completado su actividad en un lapso menor.

Art. 4º (Art. 6º, inc. a) de la ley) - Si existieren dudas respecto a la naturaleza de las tareas que cumpliera el personal ocupado en establecimientos mixtos, la Autoridad de Aplicación, a pedido de ambas partes, podrá disponer las verificaciones que fuere menester a los efectos del encuadramiento correspondiente.

Art. 5º (Art. 9º de la ley, primer párrafo) - Los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al empleador principal los recibos de sueldos y comprobantes del cumplimiento de los aportes correspondientes a la seguridad social referentes a los trabajadores que ocuparen:

a) Cuando el empleador lo requiere.

b) En oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total convenida.

Art. 6º (Art. 9º de la ley, primer párrafo) - El empleador principal podrá retener el importe adeudado a los contratistas, subcontratistas o cesionarios, los créditos adeudados a los trabajadores y los aportes atinentes de la seguridad social cuando:

a) No se diere cumplimiento a lo establecido en el inciso b) del artículo anterior.

b) Cuando los trabajadores así lo exigieren.

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

Art. 7º (Art. 14 de la ley) - En circunstancias excepcionales o cuando los usos y costumbres lo establecieren o cuando las necesidades impostergables de la producción lo exigieren, la pausa para comida y descanso podrá ser acumulada a la que corresponde otorgar entre jornada y jornada. También podrá concederse la pausa de 10 (diez) horas en horario diurno y la de 2 (dos) a 4 1/2 (cuatro y media) horas durante la noche.

Lo previsto precedentemente también será de aplicación si resultare necesario en razón de adoptarse nuevos procedimientos técnicos, calificados como tales por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 8º (Art. 16 de la ley) - Se considerarán impostergables aquellas tareas que exigieren la realización de trabajos que resultare imposible trasladar a otro día de la semana sin perjudicar el normal desarrollo de las actividades o las necesidades imprescindibles de la producción.



Art. 9º (Art. 18 de la ley) - En caso de extinción del contrato de trabajo, habiéndose omitido el otorgamiento del descanso compensatorio dentro de los plazos fijados por los artículos 15, 16 y 17 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, corresponderá compensar en dinero el tiempo equivalente al descanso no gozado, sin perjuicio del importe que en cada caso correspondiere abonar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 18 del citado régimen.

También procederá la compensación en dinero cuando se dispusiere el despido del trabajador no habiéndose otorgado el descanso compensatorio, durante los períodos en que el mismo deba ser concedido.

Art. 10 (Art. 21 de la ley) - Se considerará año calendario el que comenzare el día 1 de enero siguiente al año en que se genere el derecho a licencia anual.

Cumplidos los requisitos de los artículos 19 ó 20 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario; el empleador podrá conceder anticipadamente el goce de las vacaciones, durante el año calendario en que el trabajador hubiere adquirido el derecho a ese beneficio.

Art. 11 (Art. 21 de la ley) - El empleador deberá notificar fehacientemente al trabajador la fecha en que iniciará la licencia anual; dicha comunicación deberá efectuarse por lo menos 15 (quince) días antes de la fecha de comienzo de la licencia.

Si la comunicación no se hubiere efectuado en tiempo hábil para que el trabajador pueda hacer efectivo su descanso en el transcurso del año calendario y en la extensión que le corresponda, éste hará uso de su derecho previa notificación fehaciente al empleador y de modo que el descanso concluya dentro de los 60 (sesenta) días subsiguientes al vencimiento de dicho año.

La notificación deberá efectuarse con una anticipación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas al comienzo de las vacaciones, plazo durante el cual el empleador deberá dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 de esta reglamentación.

Art. 12 (Art. 22 de la ley) - La remuneración correspondiente al período de vacaciones deberá hacerse efectiva al trabajador por lo menos 48 (cuarenta y ocho) horas antes del comienzo del mismo.

Art. 13 (Arts. 23 y 42 de la ley) - En caso de extinción del contrato laboral, el empleador deberá abonar al trabajador o sus derechohabientes, juntamente con la última remuneración devengada, la indemnización sustitutiva de vacaciones no gozadas, la parte proporcional de sueldo anual complementario y las asignaciones familiares a que tuviere derecho.

El pago de las obligaciones a que se refiere el párrafo anterior deberá efectuarse:

- a) al trabajador dentro del plazo establecido en el artículo 31 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario;
- b) a los derechohabientes dentro de los 4 (cuatro) días hábiles de haber acreditado el vínculo.

Art. 14 (Art. 24 de la ley) - Para hacer efectivo el derecho a las licencias especiales pagas, el empleador podrá exigir del trabajador el cumplimiento de los siguientes recaudos:

- a) licencia por matrimonio: Comunicación de la fecha del mismo con no menos de 10 (diez) días de anticipación. Dentro de los 15 (quince) días de celebrado el enlace, entrega de 1 (una) copia autenticada del acta respectiva;
- b) licencia por nacimiento de hijo: Comunicación del nacimiento en forma inmediata y entrega de 1 (una) copia autenticada del acta respectiva dentro de los 15 (quince) días de ocurrido el mismo;
- c) licencias por fallecimiento de familiares: Comunicación del fallecimiento en forma inmediata y dentro de los 15 (quince) días de ocurrido, entrega de 1 (una) copia del acta de defunción;
- d) para rendir examen: Comunicación de la fecha del examen con no menos de 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación. Presentación, al reintegrarse a las tareas de un certificado expedido por el establecimiento educacional correspondiente, en que constará el nombre y apellido del alumno y la fecha en que rindió el examen.

Art. 15 (Art. 28 de la ley) - Por salario mínimo vital se entenderá el que determine el Poder Ejecutivo Nacional para los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

En caso que no se fijare dicho salario de manera específica, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario tomará como tal el que tuviere carácter general.

Art. 16 (Art. 29 de la ley) - Cuando la forma de pago que se conviniere estuviere referida total o parcialmente a una participación porcentual sobre la producción, deberá asegurarse al dependiente la percepción mensual, dentro del plazo del artículo 31 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, de una suma no inferior a la remuneración mínima que correspondiere a la categoría asignada al trabajador.

Art. 17 (Art. 33 de la ley) - A los efectos del artículo anterior solamente tendrán validez los cursos dictados en institutos educacionales oficiales o en los privados que contaren con el reconocimiento del Ministerio de Trabajo.

Art. 18 (Art. 33 de la ley) - Para tener derecho a la bonificación por capacitación los trabajadores deberán acreditar haber completado los cursos respectivos entregando al empleador fotocopia autenticada del certificado final extendido por las autoridades responsables de los cursos; los empleadores no podrán retener en ningún caso los originales de los certificados.

Art. 19 (Art. 36 de la ley, inc. a) - En oportunidad de hacerse efectivo el adelanto de remuneración deberá confeccionarse un recibo por duplicado en que constará:



- a) nombre y apellido del trabajador;
- b) importe real recibido, en letra y números;
- c) fecha;
- d) firma o impresión digital del trabajador.

Art. 20 (Art. 37 de la ley) - Sin perjuicio de observarse las disposiciones vigentes toda venta de mercaderías producidas en el establecimiento que el empleador efectúe al trabajador, deberá respaldarse entregando a éste un boleto en que constará:

- a) fecha de adquisición;
- b) nombre y apellido del adquirente;
- c) detalle de la cantidad y tipo de mercaderías expedidas;
- d) precio unitario y total de cada mercadería, con especificación de la bonificación que se concediere;
- e) total general;
- f) firma del empleador o persona autorizada por éste para efectuar las ventas, debidamente aclarada.

Art. 21 (Art. 38 de la ley) - Se considerará que existe razonable relación cuando el precio de las mercaderías provistas por el empleador no fuere mayor que el de las mismas en la localidad más próxima en que fue posible obtenerlas, con el agregado de los valores de flete para el transporte desde dicha localidad al establecimiento.

Art. 22 (Art. 38 de la ley) - Se considerarán artículos de primera necesidad, aquellos destinados a:

- a) alimentación;
- b) indumentaria y calzado de uso corriente incluidos los de trabajo;
- c) artículos para la higiene personal y limpieza de la vivienda y enseres del hogar;
- d) productos medicinales de expendio libre;
- e) los útiles de colegio destinados a la educación primaria;
- f) los que autorice a incluir, en virtud de cualquier consideración especial, la Comisión Nacional del Trabajo Agrario.

Art. 23 (Art. 44 de la ley) - El convenio expreso en contrario deberá ser celebrado por escrito.

Art. 24 (Art. 46 de la ley) - Serán inembargables las sumas que por cualquiera de los conceptos consignados no excedan el valor del salario mínimo vital vigente al momento de notificarse el embargo. Cuando los respectivos montos fuesen superiores a dicho valor el embargo procederá en la siguiente proporción:

- a) del 20% (veinte por ciento) sobre el excedente de un salario mínimo vital cuando los citados rubros no superaren el duplo de éste;
- b) del 30% (treinta por ciento) sobre el excedente de un salario mínimo vital cuando los citados rubros fueren superiores al duplo de éste.

Art. 25 (Art. 56 de la ley) - Las convocatorias se comunicarán fehacientemente al empleador, indicando fecha de la incorporación.

La fecha de baja y propósito de reintegrarse a las tareas deberán ponerse en conocimiento del empleador, mediante cualquier medio fehaciente, dentro del plazo previsto y con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas al vencimiento del mismo.

Al producirse el reintegro el empleador podrá exigir del trabajador la exhibición del documento en que constare la fecha de la baja.

Art. 26 (Art. 59 de la ley) - Las sanciones deberán guardar proporcionalidad con las faltas que las originaren y ser aplicadas con razonable inmediatez a éstas.

No podrá disponerse más de 1 (una) sanción por cada falta. Tampoco se la podrá agravar una vez aplicada, salvo que circunstancias comprobadas ulteriormente así lo justificaren.

Art. 27 (Art. 61 de la ley) - La comunicación del sobreseimiento definitivo será responsabilidad exclusiva del trabajador quien, dentro de los 5 (cinco) días de notificado, deberá entregar al empleador copia autenticada de la parte dispositiva de la correspondiente decisión judicial.

Art. 28 (Art. 72 de la ley) - La intimación deberá efectuarse por escrito o telegrama colacionado o haciéndolo notificar por la autoridad administrativa de trabajo o juzgado de paz del lugar.

Art. 29 (Art. 73 de la ley) - Los derechohabientes deberán acreditar el vínculo entregando al empleador fotocopia autenticada de las partidas del Registro Civil que lo demostraren.

Art. 30 (Art. 75 de la ley) - El alojamiento similar que debe proporcionar el empleador podrá estar ubicado dentro o fuera del establecimiento.

Si producida la extinción del término de 15 (quince) días para desalojar la vivienda o el alojamiento supletorio, el empleador no hubiere satisfecho los importes adeudados al trabajador o sus derechohabientes en las condiciones de la ley y dentro del plazo estipulado en el artículo 13 de esta reglamentación, además de las acciones que correspondieren por esos conceptos, aquéllos podrán demandar por los daños y perjuicios que se les ocasionare con motivo y en ocasión del desalojo. En el supuesto que el trabajador o sus derechohabientes se negasen a hacer abandono de la vivienda dentro del plazo establecido, el empleador podrá requerir el auxilio policial, que se prestará de



inmediato, sin perjuicio del derecho que pudieran tener aquéllos a percibir por la vía correspondiente el importe de sus créditos laborales.

Art. 31 (Art. 84 de la ley) - Las partes, individual o conjuntamente, deberán comunicar la existencia del diferendo a la Autoridad de Aplicación con jurisdicción en el lugar de trabajo.

El Ministerio de Trabajo podrá asimismo, intervenir de oficio en el conocimiento del conflicto o a solicitud de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 32 (Art. 84 de la ley) - Toda vez que la diferencia se origine respecto de la interpretación de resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario ésta procederá a emitir, con carácter previo a la aclaratoria que correspondiere dentro del término de 48 (cuarenta y ocho) horas a partir de que tomare conocimiento de la cuestión.

Art. 33 (Art. 84 de la ley) - La intervención del Ministerio de Trabajo en el conocimiento de los conflictos se ajustará a la misión y funciones asignadas a sus dependencias por la estructura orgánico-funcional vigente.

Art. 34 (Art. 84 de la ley) - La Autoridad de Aplicación propondrá a las partes una fórmula conciliatoria en el término de 48 (cuarenta y ocho) horas a partir del momento en que hubiere tomado intervención o de aquel en que se hubiere emitido la aclaratoria a que se refiere el artículo 32.

En caso de aceptarse dicha fórmula deberá labrarse el acta respectiva, la que se considerará homologada cuando se cumplieren los requisitos del artículo 139, segundo párrafo, del Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 35 (Art. 84 de la ley) - Si vencido el plazo fijado en el artículo precedente no se lograre acuerdo o la fórmula conciliatoria no fuere admitida, el diferendo quedará sometido a la instancia de arbitraje obligatorio de conformidad con las normas legales que rigen este instituto.

Art. 36 (Art. 85 de la ley) - La Comisión Nacional de Trabajo Agrario tendrá su sede permanente en la Capital Federal pudiendo constituirse en cualquier lugar del país en circunstancias en que sus funciones específicas así lo requieran.

Art. 37 (Art. 85 de la ley) - Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, con excepción de los que representen a otros organismos estatales, serán designados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los que invistan la representación de las entidades que agrupen a los empleadores y a los trabajadores de la actividad serán designados a propuesta de las entidades más representativas, en el caso de los empleadores, y de las asociaciones sindicales con personería gremial o, en su caso, simplemente inscriptas, respecto de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Seguridad social recabará dichas propuestas con una antelación mínima de 30 (treinta) días y con indicación expresa del plazo dentro del cual deberán formularse.

Asimismo, y con igual antelación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recabará de los organismos estatales pertinentes la nominación de sus representantes oficiales en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Art. 38 (Art. 85 de la ley) - En caso de no existir entidades que agruparen a los empleadores o a los trabajadores o que las existentes no reunieren los requisitos determinados en la presente reglamentación, el Ministerio de Trabajo designará de oficio a los representantes que fuere necesario, con la única condición de que las personas designadas reúnan las condiciones establecidas en el artículo 42.

Art. 39 (Art. 85 de la ley) - Igual temperamento se adoptará cuando existiendo entidades que cumplan los extremos del artículo 37 de esta reglamentación y habiéndose requerido la presentación de propuestas no las hubieren formulado al vencimiento del plazo establecido.

Art. 40 (Art. 89 de la ley) - Los integrantes de las Comisiones Asesoras Regionales serán designados por el Ministerio de Trabajo previa selección de los candidatos observando lo previsto en los artículos 37, 38 y 39 de esta reglamentación.

Art. 41 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Los representantes sectoriales ante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y ante las Comisiones Asesoras Regionales durarán 3 (tres) años en sus funciones pudiendo ser reelectos, observándose las previsiones establecidas en los artículos 37, 38, 39 y 40 de esta reglamentación. Los representantes oficiales permanecerán en sus funciones mientras no sean reemplazados.

Art. 42 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Para ser designado representante sectorial titular o suplente ante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o ante las Comisiones Asesoras Regionales se requerirá:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado, o acreditar una residencia no menor de 20 (veinte) años en el país.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Presentar, conjuntamente con la propuesta respectiva, la siguiente documentación:

- 1) acreditación del domicilio real;



2) declaración jurada detallando los bienes que componen su patrimonio a la fecha de presentación, en sobre cerrado y firmado.

Art. 43 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Los integrantes sectoriales de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o Comisiones Asesoras Regionales podrán ser removidos de sus cargos en los siguientes casos:

- a) Si así lo dispusiera, sin necesidad de expresar causa, la entidad en cuya representación obren.
- b) Si faltaren sin causa justificada a más de 20% (veinte por ciento) de las sesiones realizadas por el organismo que integren en cada semestre calendario.
- c) Si desapareciera la representatividad de la entidad o asociación que los hubiere propuesto.

Art. 44 (Arts. 85 y 89 de la ley) - En caso de ausencia de un miembro titular de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o Comisiones Asesoras Regionales, el cargo será ejercido por el miembro suplente que correspondiere, en el orden en que fueron designados mientras subsista la causa que dio origen a la ausencia, y tantas veces como ella se produzca.

Art. 45 (Arts. 85 y 89 de la ley) - En caso de vacancia de un cargo titular de las comisiones, el suplente correspondiente pasará a desempeñarse como titular, en el orden en que fueron designados, hasta completar el período que le restare cumplir al miembro reemplazado.

Art. 46 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Producida la situación del artículo anterior deberá designarse un nuevo suplente, hasta la finalización del período que le restare cumplir a aquel a quien ha de reemplazar.

Art. 47 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Los representantes titulares o suplentes de los empleadores o trabajadores podrán ejercer simultáneamente cargos públicos. En caso que el nombramiento se produjere durante el curso de sus mandatos, deberán optar dentro del término de 10 (diez) días.

Art. 48 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Los representantes titulares o suplentes de organismos del Estado deberán ser funcionarios de dichos organismos. El cese en sus funciones les hará perder automáticamente la representación debiendo ser reemplazados de inmediato.

Art. 49 (Arts. 85 y 89 de la ley) - Los representantes sectoriales percibirán como única retribución el importe asignado en carácter de viático a la categoría máxima de escalafón para el personal civil de la Administración Pública en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, por cada día de sesión a que hubieren concurrido.

Art. 50 (Arts. 85 y 89 de la ley) - El Ministerio de Trabajo abonará los importes que en concepto de viáticos correspondan a los representantes sectoriales cuando se trasladaren fuera del lugar de asiento de la Comisión que integren, en el desempeño de sus funciones. A tal efecto, el viático a percibir será el correspondiente a la categoría máxima del citado escalafón. Iguales valores corresponderán a los representantes estatales.

Además a todos los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y Comisiones Asesoras Regionales se les abonará el importe correspondiente a gastos de pasaje, en el supuesto del párrafo anterior.

Art. 51 (Art. 86 de la ley, inc. c) - Las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario por las cuales se fijaren modalidades especiales de trabajo o remuneraciones para las actividades cíclicas, estacionales u ocasionales, deberán ser emitidas con una antelación no menor a 30 (treinta) días a la fecha de comienzo de tales actividades.

A ese efecto las Comisiones Asesoras Regionales, formularán sus propuestas con 60 (sesenta) días de anticipación a la fecha de comienzo de cada actividad.

Art. 52 (Art. 86 de la ley, inc. c) - En caso que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario no fijare modalidades especiales de trabajo o remuneraciones dentro del plazo establecido en el artículo anterior, quedarán automáticamente prorrogadas las vigentes al vencerse el mismo, salvo que el Organismo resolviere expresamente prorrogar aquel plazo por un término no mayor de 15 (quince) días.

Art. 53 (Arts. 87 y 90 de la ley) - Los gastos para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y sus Comisiones Asesoras Regionales serán previstos en el presupuesto ordinario del Ministerio de Trabajo. A tal fin, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario deberá preparar anualmente el presupuesto correspondiente, que someterá a aprobación del Ministro de Trabajo.

Art. 54 (Art. 95 de la ley, segundo párrafo) - Se consideran satisfechos los requisitos mínimos que deberán reunir la vivienda y la alimentación cuando fueren suministradas por el empleador a fin de hacer procedentes las deducciones salariales, si se cumplieren las siguientes condiciones:

A - VIVIENDA

a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural;

1. Ubicación: Estar ubicada fuera de zonas inundables, bajas o de cañadas.
2. Cimientos: Sólidos y de profundidad suficiente para asegurar la estabilidad de la vivienda.
3. Muros: Sólidos y de un espesor mínimo de 0,15 (cero metros quince centímetros) en ladrillo común o equivalente en otros materiales para asegurar la correcta aislación térmica.



4. Aislación: Necesaria para evitar la presencia de humedad en pisos, paredes y techos.
5. Techos: Bovedilla, azotea, chapas de zinc, aluminio, fibrocemento o materiales que aseguren adecuada aislación.
6. Pisos: De cemento alisado, baldosas u otro material que permita su adecuada limpieza.
7. Aberturas: Puertas y ventanas de madera, material aglomerado o metálicas. Las exteriores deberán estar provistas con tejido mosquitero en lugares de enfermedades endémicas.
8. Ventilación e iluminación: Todos los ambientes deberán estar bien iluminados y aireados.

b) Los ambientes de los dormitorios serán de un tamaño adecuado teniendo como mínimo 12 (doce) metros cúbicos por persona, y habitaciones diferentes para el matrimonio y sus hijos, debiendo estar los mayores de 12 (doce) años separados por sexo.

c) La cocina-comedor deberá ser mantenida en las mejores condiciones de conservación e higiene y ser ventilada e iluminada y contar con mesas y asientos en proporción con el número de personas.

d) Los baños individuales y colectivos contarán como mínimo con: inodoro a la turca o de pedestal, lavatorio y ducha. En caso de ser colectivos, deberán contar con 1 (un) baño cuando el número de personas no exceda de 20 (veinte); si excediere este número, se agregará 1 (un) inodoro por cada 20 (veinte) personas o fracción.

e) Los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de almacenamiento de productos de cualquier especie, deberán estar convenientemente separados de la vivienda.

B - ALIMENTACION

a) Deberá asegurar una dieta suficiente completa y armónica, adecuada a las condiciones climáticas y ajustada a los requerimientos calóricos relacionados con la actividad física realizada.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinará los importes que se podrán deducir de los salarios por vivienda y alimentación cuando se diere cumplimiento a los extremos mencionados en este artículo, conforme las facultades conferidas por el artículo 86, inciso g), del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

Art. 55 (Art. 102 de la ley) - El botiquín de primeros auxilios deberá contener medicamentos adecuados al tratamiento inicial de las enfermedades más comunes en los ambientes de trabajo y de cada región en particular. Estará colocado en un lugar accesible en forma permanente y contará como mínimo con gasa esterilizada, vendas de cambric o similar, alcohol, agua oxigenada, tintura de merthiolate u otro antiséptico similar, tela adhesiva y un colirio, además de analgésicos comunes.

Art. 56 (Art. 120 de la ley) - La comunicación al empleador de la fecha de matrimonio deberá efectuarse mediante telegrama colacionado o presentación expresa ante la Autoridad de Aplicación la que deberá notificar la circunstancia al empleador en forma inmediata.

Art. 57 (Art. 128 de la ley) - La documentación laboral cuya exhibición requiera la Autoridad de Aplicación, será la referida al personal que se desempeñe en cada uno de los lugares de trabajo.

Art. 58 (Art. 128 de la ley) - Los empleadores que tuvieren centralizada la documentación laboral, deberán tener en los lugares de trabajo:

a) copia de los recibos de sueldo firmada por el trabajador o duplicado de los mismos con certificación expedida bajo juramento por el empleador, dentro de los 5 (cinco) días de satisfechas las obligaciones de que se trate;

b) el libro especial previsto en el artículo 122 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, sin perjuicio del que se llevare en la sede donde se hubiere centralizado la documentación.

Art. 59 (Art. 140 de la ley) - La competencia territorial podrá ser prorrogada de conformidad de partes a favor de dependencias del Ministerio de Trabajo ubicadas en otros lugares que los allí designados.

Art. 60 - Comuníquese, publíquese, etc.

B.O. 31/03/1981