

PARTE TERCERA

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO XI

REGLAMENTACIONES ESPECIALES

| | | |
|-------|---|-----|
| § 74. | Generalidades | 179 |
| § 75. | Viajantes de comercio | 179 |
| § 76. | Estatuto bancario | 181 |
| § 77. | Periodistas profesionales | 185 |
| § 78. | Estatuto del personal administrativo de las empresas periodísticas | 189 |
| § 79. | Distribuidores y vendedores de diarios y revistas | 191 |
| § 80. | Estatuto del personal docente de la enseñanza privada .. | 192 |
| § 81. | Contrato de ajuste | 195 |
| § 82. | La industria pesquera | 203 |
| § 83. | Estatuto del personal de la industria de la construcción | 206 |
| § 84. | Régimen legal del trabajo agrario | 214 |

CAPÍTULO XI

REGLAMENTACIONES ESPECIALES

§ 74. **GENERALIDADES.** — Las distintas particularidades que presenta el ejercicio de las diversas profesiones ha inducido al legislador a elaborar estatutos que reglamenten el desarrollo de la actividad profesional, con el propósito de asegurar una mejor protección a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación personal y territorial.

De tal manera, tratando de satisfacer las exigencias propias de cada profesión con el objeto de despejar su complejidad en el desarrollo normal de su ejercicio, el legislador ha sancionado los estatutos reglamentarios del personal asalariado de las distintas profesiones, como los viajantes de comercio, empleados de bancos particulares, periodistas profesionales, trabajadores a domicilio, etcétera.

§ 75. **VIAJANTES DE COMERCIO.** — El régimen legal de los viajantes de comercio se rige por el estatuto instituido por la ley 14.546. Esta ley considera viajante a todo aquel que en representación de uno o más comerciantes y/o industriales concierte negocios relativos al comercio o industria de sus representados, a cambio de una remuneración.

La remuneración del viajante consistirá, en todo o en parte, en una comisión o porcentaje sobre el importe de las ventas realizadas. Sin perjuicio de ello se considerará que integran la comisión: los viáticos, gastos de movilidad, hospedaje, comida y compensaciones por

gastos de vehículos (art. 7º, ley 14.546). De esta disposición se infiere que para satisfacer la remuneración, aunque se estipule un sueldo, será ineludible en todo o en parte, una comisión sobre el importe de la venta efectuada. Dicha comisión no puede estipularse por bultos, unidades, kilos, metros, litros o cualquiera otra forma de medida que no sea el precio de venta de la mercadería.

En cuanto a los viáticos, el estatuto constituye una excepción al régimen legal común en esta materia, puesto que integran la remuneración aunque fuere con cargo de rendir cuenta, a diferencia de lo prescripto en la LCT; los viáticos se considerarán remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes (art. 106, LCT).

Deberá abonárseles además la comisión denominada indirecta cuando la operación no se hubiese concertado por intermedio del viajante, siempre que se trate de un cliente atribuido a su zona o de la nómina de clientes a su cargo.

Las condiciones de trabajo son: que el viajante visite la zona que le ha sido asignada, recoja las notas de venta o pedidos aceptados por los comerciantes o industriales y las remita a su empleador. Se considera aceptada la nota de venta que no fuere expresamente rechazada por acto escrito y fundado dentro de los quince días de recibida, cuando el viajante opera en la misma zona, radio o localidad, donde tenga su domicilio el empleador, o de los treinta días en los demás casos.

La inejecución de la nota de venta por voluntad o impedimento del comerciante o industrial no hará perder al viajante el derecho a percibir la comisión.

No podrá el empleador disponer el traslado de zona, sin requerir la conformidad expresa del viajante. En caso de producirse deberá asegurarle el mismo volumen de remuneraciones y los gastos de traslado.

Las liquidaciones de las comisiones deberán hacerse efectivas mensualmente.

Rigen respecto de los viajantes las disposiciones de las leyes 9688 y 21.297.

El viajante que actúe fuera de la plaza de su principal al finalizar la gira gozará de un período de descanso

en la proporción de un día y medio por cada semana de viaje realizado, sin perjuicio de las licencias, vacaciones, descanso semanal y feriados que le correspondan de acuerdo con la LCT.

Los comerciantes e industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado donde asentarán todas las operaciones realizadas por medio del viajante. Incumbirá al comerciante o industrial la prueba en contrario, si el viajante o sus derechohabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en el libro y aquél no lo hubiere realizado en forma legal.

a) *Indemnización por clientela.* Esta es la institución más original y la que en realidad ha motivado la intervención del legislador, apuntan Camerlynck y Lyon-Caen, al ocuparse del estatuto del representante de comercio. Trata de remediar la práctica abusiva de algunos patronos que licenciaban al representante después de conquistar un sector hasta entonces descuidado, a fin de atribuirse el valor "de cartera" del fondo de representación creado de ese modo, para contratar un nuevo representante en condiciones menos onerosas¹.

Cuando se disuelva el contrato de trabajo con más de un año de vigencia cualquiera que sea la causa, el viajante o sus causahabientes tendrán derecho a una indemnización por clientela, cuyo monto equivaldrá al 25 % de lo que le hubiere correspondido en caso de despido intempestivo e injustificado. Esta indemnización no excluye la que le corresponda por la LCT.

b) *Comisión Paritaria Nacional de Viajantes.* El estatuto crea una comisión paritaria compuesta por seis representantes obreros de la categoría y seis representantes patronales del comercio y de la industria. Dicha comisión será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y funcionará como órgano de interpretación del convenio y de conciliación de conformidad con lo preceptuado por los arts. 15 y 16 de la ley 14.250.

§ 76. **ESTATUTO BANCARIO.** – Podemos decir, que es el estatuto de los empleados de bancos particulares, en el

¹ Camerlynck y Lyon-Caen, *Derecho del trabajo*, p. 240.

orden cronológico una de las primeras reglamentaciones profesionales, después de la reforma operada por la ley 11.729 al Cód. de Comercio en el año 1934, que ampara a los trabajadores del comercio.

En la década del treinta la situación legal de los empleados de bancos particulares era muy precaria, a causa, en gran parte, de la crisis económica sufrida en aquel período, de contornos universales.

Como ya lo anotamos en otra oportunidad, el proyecto de la ley 12.637, que instituye los beneficios para los empleados de bancos particulares, en su fase definitiva fue revisado y corregido en el Instituto de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social que fundamos con el profesor Leónidas Anastasi en el año 1936 en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de La Plata².

Los empleados de bancos particulares, sean de crédito real, personal, cooperativo o entidades financieras sujetas a la fiscalización del Banco Central, tienen derecho a la estabilidad, sueldo mínimo y escalafón de sueldos.

Los beneficios de la ley 12.637 se extendieron a los empleados de las compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro (art. 1º, decr. ley 12.366/45). No estaba comprendido en su régimen legal el personal de los bancos oficiales, nacionales, provinciales y municipales, cuya relación con la entidad empleadora se rige por normas de derecho administrativo.

a) *Estabilidad.* En el derecho positivo argentino es la primera categoría de trabajadores que goza de la estabilidad en su empleo, garantizada por la ley. Es de justicia recordar que el instituto de la estabilidad contenido en el contrato de trabajo bancario, fue introducido por el jurista Anastasi, que fue el primer autor que se ocupó de su estudio en nuestro país.

Para garantizar el derecho a la estabilidad en el contrato de empleo, la ley establece taxativamente las causas de despido: 1) condena judicial por delitos contra el banco o contra terceros; 2) inhabilidad física o mental; 3) enfermedad contagiosa crónica calificada por el régi-

² Pérez, Benito, *La estabilidad en el empleo bancario*, DT, XVIII-177.

men previsional; 4) inasistencias injustificadas al trabajo; 5) desobediencia grave y reiterada a las órdenes o instrucciones que reciban en el ejercicio de sus funciones bancarias respectivas o conducta desordenada³; 6) embargos reiterados a los sueldos. Esta última causal, si bien se trata de una relación personal del empleado con terceros, no puede pasar inadvertida para el banco, pues la conducta desordenada del empleado puede repercutir en la reputación crediticia de la institución bancaria. La existencia de cada una de estas causales de despido justificado debe ser debidamente acreditada, mediante sumario administrativo previo, con intervención del imputado, en cuyo trámite deben observarse las garantías del debido proceso legal. De no probar el empleador la justa causa invocada, el despido será nulo y deberá reincorporar al empleado y abonarle los salarios caídos.

Las leyes 12.637 y 18.598 y los decrets. 20.268/44 y 21.204/48, que garantizaban la estabilidad del personal de empleados de bancos particulares y de compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro fueron derogados por la ley 22.425, que dispone que las relaciones de trabajo del personal que se desempeñe en: a) entidades bancarias privadas, y b) entidades de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro, correspondientes al sector privado, se regirán exclusivamente por el régimen de contrato de trabajo sancionado por la ley 20.744 modificada por la ley 21.297.

El Poder Ejecutivo, al derogar por decreto la legislación bancaria, en su exposición de motivos, expresa que el propósito se inspira en el principio de igualdad de trato para los iguales, el que tiene en nuestro ordenamiento jurídico raigambre constitucional. Y después de reconocer el hecho de que algunos estatutos especiales responden a las particulares circunstancias en que se desarrolla la actividad laboral y que no encuadran dentro de los lineamientos establecidos por la ley laboral común, concluye que la naturaleza de la actividad bancaria no

³ Pérez, Benito, *La conducta desordenada en el empleado bancario*, DT, IV-193.

impone actualmente requerimientos del servicio que justifiquen un tratamiento particular. Precisamente, si merecieron un tratamiento particular en la época en que se sancionó la ley 12.637, con mayor fundamento legal se le debe dispensar actualmente al exigir la carrera bancaria mayores conocimientos y responsabilidad en sus empleados con la complejidad de las actividades financieras. Sostener que “no existen en esencia diferencias fundamentales entre las prestaciones laborales que se desarrollan en los sectores bancarios y de seguros y las que tienen lugar en empresas comerciales o de servicios”, es realmente algo absurdo. Pues es grotesco equiparar a un gerente de banco, contador, jefe de cuentas corrientes, cajero, etc., de un banco con el dependiente de una empresa comercial o con un conductor de ómnibus de otra de servicios públicos. La función bancaria constituye una carrera para quien la desempeña en la cual el personal asciende a los cargos superiores en el transcurso del tiempo, sobre la base de la idoneidad, méritos y conducta privada y pública de acuerdo con el escalafón bancario, todo lo cual impone una gran responsabilidad en el desempeño de sus funciones. En cambio, ni al dependiente de un almacén ni al peón de una empresa de servicios recolectora de residuos domiciliarios, amparados por la LCT, se les exige mayor preparación para el desempeño del cargo, ni la ejecución de sus tareas le impone tampoco mayor responsabilidad.

b) *Inamovilidad*. El estatuto de empleo bancario prevé que los empleados no jerarquizados pueden ser trasladados sólo por razones de organización administrativa y funcionamiento de las actividades bancarias, por un período que no excederá de un año, con la obligación de mejorarlo en dos categorías y retornarlo manteniendo la mejora concedida, una vez cumplido el plazo legal al lugar donde originariamente prestaba servicios, salvo razones de fuerza mayor plenamente demostrada⁴.

c) *Jornada de trabajo*. Los empleados de banco cumplen un horario especial de trabajo, generalmente

⁴ Pérez, Benito, *La inamovilidad en el estatuto de empleo bancario*, JA, 1968-V-449.

de atención al público de seis horas, gozando de un paréntesis de 45 minutos, dentro de la jornada laboral, para el almuerzo (decr. 2889/76).

d) *Remuneración.* La remuneración del personal bancario, según el art. 4º del estatuto, se ajustará al escalafón de sueldos, aplicado de acuerdo con la antigüedad de servicios, más el porcentaje que le corresponda por idoneidad.

Sobre el total de sueldos pagaderos por cada categoría, se calculará un 8 % para ser distribuido por calificación de la empresa, entre el personal de la respectiva categoría, no deduciéndose de ese fondo los excedentes de asignación que superen el 25 % del sueldo fijado por el escalafón de antigüedad (art. 4º, ley 22.425).

La firma autorizada gozará de un sobresueldo, lo mismo que los pagadores por falla de caja.

El personal jerárquico se clasificará de acuerdo con la categoría de la oficina en que preste servicios.

El estatuto autoriza al Poder Ejecutivo a suspender temporalmente la aplicación del escalafón si el banco aduce y demuestra razones fundadas para ello, o en épocas de extraordinaria depresión económica.

§ 77. **PERIODISTAS PROFESIONALES.** — Los periodistas profesionales tienen su estatuto especial instituido por la ley 12.908. Esta ley considera periodistas profesionales a las personas que realizan en forma regular, mediante retribución, tareas en publicaciones, diarios o periódicos, agencias noticiosas, o realicen informativos de carácter periodístico en empresas radiotelefónicas o de televisión. Están exceptuados los que intervienen en la redacción de diarios, periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial, sin percibir sueldo (art. 2º *in fine*, ley 12.908).

a) *Matrícula.* Para ejercer la profesión de periodista se requiere la inscripción en la matrícula nacional de periodistas a cargo de la autoridad administrativa laboral que entre otras funciones tiene a su cargo la de otorgar el carné profesional.

La ley regula el régimen para obtener la inscripción, así como también la exclusión de la matrícula. La reso-

lución de la autoridad administrativa está sujeta a revisión por el tribunal especial creado por la propia ley; la decisión de éste es apelable ante el juez competente.

El carné profesional acreditará también la identidad del periodista a los efectos de la obtención, cuando proceda, de las rebajas de tarifas para la transmisión de noticias al domicilio de la empresa que representa (art. 14, ley 12.908, ref. por ley 22.337).

b) *Condiciones de trabajo.* El estatuto en el art. 23, establece varias categorías de periodistas profesionales a quienes califica según la tarea asignada a cada uno de ellos. Comienza por el aspirante y continúa por el reportero, cronista, redactor, colaborador permanente, editorialista, etcétera. La admisión del aspirante está en función del total de empleados y de la categoría del empleador, y su incorporación a cualquiera de las categorías se producirá después de dos años de servicios, siempre que haya cumplido veinte años de edad (art. 24, ley 12.908).

Para desempeñar el cargo de director, codirector, subdirector, miembro directivo o consultivo, asesor o encargado de cualquier publicación o agencia noticiosa se requiere ser argentino nativo o naturalizado. Se exceptúan los casos de agencias noticiosas extranjeras o publicaciones escritas en idiomas destinados a colectividades extranjeras.

c) *Período de prueba.* El empleador podrá optar por fijar un período de prueba al asumir el empleado, por un lapso no mayor de 30 días, durante el cual percibirá el sueldo correspondiente a su categoría. Probada su idoneidad, se lo incorporará al personal permanente, debiendo computarse el período de prueba a todos sus efectos (art. 25, ley 12.908).

d) *Remuneración.* El estatuto establece el régimen de sueldos correspondientes a los periodistas profesionales: sueldos mínimos y básicos en las escalas progresivas, según las funciones que desempeñen de acuerdo con las tres categorías de empleados comprendidas en el estatuto. Los dadores de trabajo que objetaren la categoría en que hayan sido incluidos por el Poder Ejecutivo

Nacional, deberán presentar la lista del personal con los sueldos actuales y los que deberían ganar de acuerdo con la categoría que impugnan, mencionando además la tarea que desempeñan y la antigüedad en el empleo de cada uno, como también las causas en que fundan su objeción. En este caso y al solo efecto de su comprobación, la autoridad administrativa del trabajo tendrá facultades para examinar los libros de la empresa reclamante y establecer así su fuente de ingresos, tarifas y demás elementos de juicio necesarios para determinar la capacidad económica de pago del reclamante.

e) *Jornada.* La jornada máxima de trabajo del periodista no podrá exceder de treinta y seis horas semanales. Cuando por razones de fuerza mayor se prolongue, se compensará el exceso con las equivalentes horas de descanso en la jornada inmediata dentro de la semana. De lo contrario, se pagarán las horas extras con un recargo del 100 %, las que no podrán exceder, en ningún caso, de veinte mensuales.

f) *Vacaciones.* En el goce de las vacaciones se computarán los días hábiles y su período se incrementa “cuando realizan tareas habitualmente nocturnas”.

g) *Estabilidad.* La estabilidad del periodista profesional es base esencial para el estatuto, siempre que no estuviera en condiciones de obtener el beneficio jubilatorio íntegro.

h) *Indemnización por despido y falta de preaviso.* El empleador debe preavisar el despido al dependiente, notificándole por escrito con uno o dos meses de anticipación a la fecha en que se realice el despido, según sea la antigüedad en la prestación de servicios, menor o mayor de tres años a la fecha de la cesación respectivamente. En caso contrario abonará a su dependiente una indemnización sustitutiva equivalente a dos o cuatro meses de retribución.

En todos los casos de despido injustificado, el empleador abonará a su dependiente una indemnización calculada sobre la base de un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de tres meses de antigüedad en el

servicio. En ningún caso esta indemnización será inferior a dos meses de sueldo.

Sin perjuicio del pago de las indemnizaciones establecidas, el empleador abonará además a su dependiente, en caso de despido injustificado, haya o no mediado preaviso, una indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo (art. 1º, ley 16.792, ref. por art. 43 del estatuto). Para la liquidación de esta indemnización "se tomará como base el promedio que resulte de lo percibido por el dependiente en los últimos seis meses o durante todo el tiempo de prestación de servicios si éste fuera inferior".

El estatuto del periodista, a diferencia de la ley 11.729 y de la ley 21.297, elimina los topes cuantitativos para limitar el monto de la indemnización.

i) *Bonificación por antigüedad.* Todo empleado con más de cinco años de antigüedad en el servicio, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de esa antigüedad y hasta un máximo de tres meses. Para gozar de este beneficio deberá preavisar al empleador dentro del plazo legal. De lo contrario no gozará del beneficio.

j) *Ruptura del contrato de trabajo.* Son causales especiales de despido sin obligación de indemnizar, las siguientes: 1) cancelación de la matrícula; daño intencional a los intereses del principal; todo acto de fraude o abuso de confianza establecido por sentencia judicial; 2) inhabilidad física o mental o enfermedad contagiosa crónica sobreviniente a la iniciación del servicio que constituya un peligro para el personal; 3) inasistencias injustificadas; 4) desobediencia grave o reiterada a las órdenes o instrucciones recibidas en ejercicio de sus funciones; 5) incapacidad para desempeñar el cargo demostrada en el período de prueba: las causales indicadas en 2, 3 y 4 deberán demostrarse en cada caso con notificación escrita al interesado.

k) *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.* Los periodistas están comprendidos en la ley 9688, pero cuando estén encargados de una misión que

importe riesgos excepcionales, como guerras, revoluciones o viajes a través de países inseguros, el empleador deberá constituir un seguro especial a su favor (art. 49, ley 12.908).

Las indemnizaciones no podrán ser inferiores, en caso de muerte o invalidez física o intelectual, total o permanente, a una suma igual a tres veces el sueldo anual que perciba el periodista en el momento de producirse el infortunio. Cuando se produzca esa eventualidad, la indemnización se calculará tomando en cuenta el grado de incapacidad, el lucro cesante y los gastos de asistencia médica.

También goza del derecho a percibir la remuneración por enfermedades inculpables, según la antigüedad en el servicio.

l) *Tareas transitorias.* Las personas ocupadas en tareas transitorias, como crónicas sobre reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa. No se las podrá utilizar más de tres días por semana, pues de lo contrario, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente.

m) *Comisiones paritarias.* Las cuestiones concernientes al sueldo, jornada y condiciones de trabajo, deberán ser resueltas por comisiones paritarias.

Las resoluciones de las comisiones paritarias serán definitivas, salvo las que se refieran a suspensiones o despidos, y que en garantía del debido proceso legal, serán apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Justicia del Trabajo dentro de cinco días de notificadas (art. 74, ley 12.908, ref. por la ley 20.358).

§ 78. **ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS EMPRESAS PERIODÍSTICAS.** — Se consideran empleados administrativos de empresas periodísticas comprendidos en el estatuto, todas aquellas personas que presten servicios en forma regular, mediante retribución, en publicaciones diarias o periódicas y agencias noticiosas, con excepción de los comprendidos en el estatuto del periodista.

a) *Ingreso*. Se fija como la edad mínima la de catorce años para el ingreso a cualquier empresa periodística. En esta condición se lo considera cadete y al cumplir los dieciocho años deberá ser ascendido a la categoría de ayudante.

b) *Período de prueba*. El empleador podrá someter al empleado a un período de prueba, que durará tres meses. Transcurrido ese plazo, el empleado pasará a la condición de efectivo, incorporado al personal permanente con todos los beneficios reconocidos por el estatuto y el período de prueba considerado a todos sus efectos legales.

c) *Escalafón*. El estatuto crea un escalafón que comprende tres categorías de empleadores a fin de establecer el régimen de sueldos, los que se fijarán en base a la antigüedad e idoneidad del personal.

El personal administrativo ingresa con la categoría de ayudante, una vez cumplidos los dieciocho años.

Para ocupar las vacantes se dará preferencia al personal más antiguo, siempre que llene las condiciones de idoneidad y buena conducta, excepto en los casos en que se exija el título profesional para desempeñar el cargo.

La fijación y modificación de los sueldos deberá notificarse por escrito al interesado.

Los empleados remunerados a sueldo y comisión, o a ésta solamente, tendrán derecho al sueldo mínimo que les pertenezca en atención a la antigüedad, sin perjuicio de cobrar la suma que corresponda por comisiones en lo que lo exceda (art. 21, decr. 13.839/46, ratificado por ley 12.921).

d) *Estabilidad*. Los empleados administrativos de empresas periodísticas gozan de la estabilidad relativa, ya que el estatuto establece que ningún empleado será separado de sus funciones mientras observe buen comportamiento. Las cesantías o exoneraciones sólo podrán producirse si median causas graves. No obstante esta disposición, si el empleador resolviera prescindir de sus servicios sin causa justificada, el empleado tiene de-

recho al preaviso y a la indemnización por despido en razón de la antigüedad, prescriptos por el art. 13 del estatuto sustituido por la ley 21.297.

Ningún empleado podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas sin retribución pecuniaria por un plazo mayor de 30 días, dentro del término del año calendario.

e) *Jornada.* El horario de trabajo para el personal administrativo de empresas periodísticas no podrá exceder de 6.30 horas diarias y 36 semanales, debiendo cada jornada ser cumplida en forma continuada (art. 8º, decr. 13.839/46).

f) *Empleado en condiciones de jubilarse.* El empleado en condiciones de obtener la jubilación ordinaria, tendrá la obligación de hacerlo, iniciando los trámites en un plazo no mayor de cinco años después de haber alcanzado ese derecho.

g) *Bonificación por tiempo de servicios.* El empleado que tenga una antigüedad superior a 5 años de servicios, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, previo preaviso legal al empleador, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año de servicio que exceda de los 5 años y hasta un máximo de tres meses.

Pierde el derecho a esta bonificación si omitiere preavisar al empleador dentro de los plazos legales.

§ 79. **DISTRIBUIDORES Y VENDEDORES DE DIARIOS Y REVISTAS.** – El legislador, en su afán de proteger la actividad laboral desempeñada honestamente, ha tratado de reglamentar las relaciones entre empresas periodísticas editoras de diarios y revistas y los distribuidores o vendedores, o sea, la de los denominados comúnmente “cannillitas”.

Durante muchos años la labor cumplida por esta categoría de trabajadores fue muy sacrificada, por lo exiguo del porcentaje de ganancia que les dejaba la venta de diarios y revistas, con el agravante de que las empresas no aceptaban la devolución de los ejemplares no vendidos durante la jornada.

Los “canillitas”, según los describe el célebre dramaturgo Florencio Sánchez, eran unos verdaderos parias⁵.

La devolución de los ejemplares no vendidos y el reintegro del importe que hubieren abonado por ellos, los ponía a cubierto del riesgo de perder el precio de compra.

La devolución se realizaba teniendo en cuenta las prácticas y usos establecidos, entre las empresas periódicas y los vendedores (art. 2º, decr. 24.095/45, ratificado por ley 12.921).

La ley también les aseguraba el derecho a la estabilidad de su parada de venta, lo cual indujo luego a los “canillitas” a establecer entre ellos normas sobre los recorridos o repartos, a fin de asegurarse los clientes de cada uno y evitar de ese modo la intromisión de otros vendedores o repartidores en la zona de su actuación.

La estabilidad de la parada será reconocida por autoridad competente, con el asesoramiento del sindicato de vendedores de diarios, revistas y afines (art. 13, decr. 24.095/45, ratificado por ley 12.921).

§ 80. **ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA PRIVADA.** – El personal docente de los establecimientos de enseñanza privada comprende el directivo, docente, docente auxiliar, administrativo y de servicios. Si tales establecimientos son de propiedad particular, serán clasificados por el Poder Ejecutivo en: a) adscriptos a la enseñanza oficial y fiscalizados por el Consejo Nacional de Educación cuando se dediquen a la enseñanza primaria y por el Ministerio de Cultura y Educación cuando se dediquen a la enseñanza secundaria, normal o especial; b) libres dedicados a la enseñanza secundaria, normal o especial siguiendo los planes y programas oficiales, pero no controlada por las autoridades encargadas de la educación; c) establecimientos privados encargados de la enseñanza directa o por correspondencia no incluidos en las clasificaciones anteriores.

El personal docente de los establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial tendrá los mismos deberes y

⁵ Sánchez, Florencio, *Canillita*, Bs. As., 1955.

gozará de los mismos derechos que el personal de los establecimientos oficiales.

Para ser designado en cargos directivos o docentes en establecimiento adscripto, se exige el título habilitante.

En las localidades donde no se cuente con docentes con título habilitante para la enseñanza secundaria, normal o especial, se podrán designar con carácter interino maestros normales nacionales o egresados de escuelas técnicas, quienes quedarán habilitados para la enseñanza de la asignatura a su cargo, si en el transcurso de tres años merecieran concepto profesional favorable.

Su designación en establecimientos adscriptos debe ser aprobada por los organismos oficiales, lo cual es indispensable para su confirmación (art. 9º, ley 13.047).

a) *Estabilidad.* El personal goza del derecho a una estabilidad relativa, puesto que sólo puede ser despedido por las causas taxativamente enumeradas por la ley: conducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previo sumario sustanciado por autoridad oficial competente, mediante el cual se garantice el debido proceso legal. En caso contrario, tendrán derecho a las indemnizaciones por falta de preaviso y despido regidas por la ley 21.297, las que serán por cuenta exclusiva del establecimiento privado, y en casos de establecimientos adscriptos, no se computarán esas erogaciones entre los gastos a cubrir con el porcentaje de sus ingresos arancelarios (art. 14, ley 13.047).

Es incompatible para el personal de un establecimiento adscripto desempeñar cargo y horas en el oficial, al que estuviere incorporado.

La ley asegura la inamovilidad al personal, cualquiera que sea la categoría del establecimiento en la localidad donde funcione éste, salvo conformidad escrita del interesado (art. 7º, inc. d, ley 13.047).

La renuncia al cargo, para ser válida, deberá ser ratificada por escrito ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada. La renuncia del docente ante el establecimiento de enseñanza carece de eficacia legal.

En caso de cambio de planes de estudio, supresiones de cursos, divisiones o grados, previa autorización del

organismo técnico respectivo y comunicación al Consejo Gremial de Enseñanza Privada, el personal docente con menor antigüedad en su tarea docente —no en el establecimiento— quedará en disponibilidad sin goce de sueldo (art. 16, ley 13.047). No se podrá para evitar la disponibilidad del personal docente, reducir el número de horas, cambio de asignatura o de turno a otro docente. Sólo puede hacerse con la conformidad escrita del afectado.

Los docentes en disponibilidad serán designados de acuerdo con sus títulos habilitantes, con prioridad a cualquier otro, al producirse vacantes o crearse en el establecimiento nuevos cursos, divisiones o grados, hasta recuperar la totalidad de su tarea docente (art. 17, ley 13.047).

b) *Remuneración.* El personal docente de los establecimientos adscriptos percibe las mismas remuneraciones que el de los oficiales, por el estatuto del docente, ley 14.473. En cuanto al personal comprendido en los establecimientos libres y privados, percibirá un sueldo mínimo más una bonificación por antigüedad sobre el sueldo básico nominal que establecerá el Consejo Gremial de Enseñanza Privada (arts. 7º, inc. b y 18, inc. b, ley 13.047).

Los maestros primarios que desempeñen tareas docentes en el ciclo primario en establecimientos adscriptos con horario discontinuo, gozarán, además del sueldo, de una bonificación no menor del 30 % calculado sobre el sueldo básico nominal.

Los sueldos se abonarán durante los doce meses, independientemente de un sueldo anual complementario.

c) *Consejo Gremial de Enseñanza Privada.* La ley crea un Consejo Gremial de Enseñanza Privada de carácter administrativo y de estructura paritaria con funciones de: 1) fiscalización sobre las relaciones emergentes del contrato de empleo privado de la enseñanza y aplicación de la ley; 2) resolución de las cuestiones relativas al sueldo, estabilidad, inamovilidad y condiciones de trabajo que no estén contempladas en el estatuto; 3) fijación de las remuneraciones de conformidad con el

art. 18. Contra las resoluciones del Consejo los interesados pueden deducir recurso jerárquico ante el Poder Ejecutivo (art. 32, ley 13.047).

d) *De las sanciones.* Las transgresiones a la ley harán responsables, solidaria e ilimitadamente, al propietario y al director del establecimiento privado, previo sumario sustanciado por ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada observándose las garantías del debido proceso legal.

Las sanciones consistirán en penas pecuniarias, a las que podrán agregarse como accesorias la inhabilitación de los responsables, la cancelación de la adscripción acordada al establecimiento, o la clausura de la escuela.

La resolución definitiva será apelable por el imputado ante la justicia del Trabajo de la Capital Federal y ante la justicia que corresponda en las provincias, según las respectivas leyes procesales, debiendo acreditar que se ha abonado el importe de la multa al interponer el recurso ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

§ 81. *CONTRATO DE AJUSTE.* – El contrato de ajuste se celebra individualmente entre el armador, por una parte y el capitán, oficiales y la gente de la tripulación, por la otra, consistiendo para éstos en prestar servicios por uno o más viajes, durante un tiempo determinado o indeterminado, mediante un salario y bonificaciones. El armador adquiere la obligación de hacerles gozar de todo lo que corresponde en virtud de lo estipulado y de la ley.

Las condiciones del ajuste se prueban por el contrato de ajuste; a falta de él servirán de prueba el libro del rol y la libreta de embarco (art. 984, Cód. de Comercio, ref. por ley 17.371). Esta disposición fue complementada por la ley 17.371 al comprender al personal, cualquiera sea su nacionalidad, clase de ocupación o funciones en su cargo, enrolado en buques de matrícula argentina y artefactos navales nacionales (chatas, remolcadores, grúas, etc.) y disponer que se regirán por la presente ley, que será aplicable ya se trate de navegación de ultramar, cabotaje marítimo y fluvial, portuaria y vías interiores, exceptuada la navegación deportiva.

La contratación de la tripulación en los buques o artefactos navales es atribución exclusiva del armador, quien la ejercerá por intermedio del capitán.

El régimen del trabajo a bordo es el establecido en el Cód. de Comercio, con las modificaciones y disposiciones complementarias contenidas en la ley 17.371.

En realidad, dice Basualdo Moine, la ley debió referirse, en primer lugar, al contrato de ajuste regulado en el Cód. de Comercio, y después al régimen de trabajo a bordo previsto en esta ley. Se consagra así, en lo referente a la materia laboral en la navegación, un principio de autonomía del derecho marítimo, olvidado por la jurisprudencia en algunas ocasiones por no tener en debida cuenta lo arriesgado del ambiente en que se cumple la navegación ni las particularidades técnicas del buque, origen de las reglas especiales marítimas⁶.

El contrato de ajuste se caracteriza por la necesaria subordinación del personal de a bordo al capitán del buque, quien actúa en representación del armador y durante el viaje cumple funciones delegadas por la autoridad pública, para la conservación del orden en el buque y la salvación de los pasajeros, gente de mar y carga. Por eso la tripulación le debe obediencia en todo lo relacionado con el servicio del buque.

a) *Jornada de trabajo.* La jornada normal de trabajo efectiva a bordo será de 8 horas diarias. En la navegación siempre y, en puerto, cuando el capitán lo juzgue necesario, el trabajo será continuado y no se lo interrumpirá ni los domingos y feriados nacionales.

Por cada 6 jornadas completas de trabajo efectivo deberá otorgarse un día y medio de descanso compensatorio y, por cada feriado nacional trabajado, un día de descanso compensatorio otorgado por día completo de 0 a 24 horas, no sustituible en dinero, excepto en los casos de rescisión del contrato, en que tendrá derecho a percibir el importe de los francos no gozados, calculados sobre el salario básico y la parte proporcional de la partici-

⁶ Basualdo Moine, Eduardo, *La ley 17.371 sobre régimen de trabajo marítimo*, DT, XXVII-529.

pación, si la hubiere (art. 13, ley 17.371 y art. 4º, ley 17.823).

No se considerarán incluidas en la jornada de trabajo, ni darán lugar a recargo por horas suplementarias, las que el capitán disponga: 1) en casos de emergencia para la seguridad del buque, de la carga o de las personas a bordo; 2) con carácter de auxilio a otro buque o para salvamento de vidas humanas, sin perjuicio de la participación que pudiera corresponder por el salario de asistencia y salvamento; 3) zafarranchos o ejercicios de entrenamientos previstos en las convenciones internacionales o en los reglamentos dictados por la autoridad competente con miras a la seguridad del buque, de la carga y de las vidas humanas; 4) el tiempo demandado por formalidades aduaneras, sanitarias o de otra naturaleza, impuestas a la tripulación por las autoridades portuarias nacionales o extranjeras; 5) el tiempo originado en el relevo normal de la guardia (art. 19, ley 17.371).

El capitán puede exigir los trabajos que considere necesarios en cualquier momento para la seguridad del buque, de la carga o de las personas. La jornada de trabajo diaria realizada en ambientes declarados insalubres por la autoridad competente será de 6 horas. En ellos no se podrá trabajar horas suplementarias, salvo casos excepcionales previstos por la ley.

b) *Remuneración.* El salario, las bonificaciones y las condiciones de trabajo convenidas se fijarán de acuerdo con la categoría para la cual el tripulante fue contratado, pactadas libremente y asentadas en el libro rol de la tripulación.

El pago podrá convenirse por una suma global, por mes o por viaje, por una suma fija o por una participación en el flete, el producto o la ganancia o la combinación de las distintas formas de retribución.

Cuando se lo conviene por viaje, deben establecerse las condiciones en que se lo aumentará, si el viaje se prolonga apreciablemente, pero no se lo podrá reducir si la duración se abrevia.

El armador está obligado a proveer alimentación adecuada a los individuos de la tripulación, mientras se encuentren a bordo.

El pago de los salarios se realizará dentro de los 3 días de finalizado cada mes, si fuere mensual; por viaje, cuando se haya terminado la descarga; con participación una vez liquidada la operación, cuyos pagos se realizarán solamente en puerto y en moneda nacional, pudiendo pactarse en otra moneda en puertos extranjeros.

El sueldo anual complementario se pagará al finalizar el año calendario, al término o rescisión del contrato de ajuste.

En caso de mora se abonarán los intereses corrientes, desde la fecha de su incumplimiento.

Las retribuciones excepcionales debidas a la tripulación por los días empleados en el rescate de los restos de la nave naufragada, no se consideran salarios, sino indemnización o recompensa extraordinaria a título de salvamento. Los servicios extraordinarios prestados por la tripulación deberán anotarse en el libro diario y su retribución integrará el salario básico y la participación que se hubiere convenido.

Los pagos correspondientes a vacaciones, licencias por enfermedad o accidente, horas suplementarias e indemnizaciones por despido se calcularán sobre el salario básico y la parte proporcional de las participaciones si las hubiere (art. 1017, Cód. de Comercio).

No podrá deducirse suma alguna que rebaje el monto de los salarios, salvo gastos de repatriación a cargo del tripulante; contribuciones a su cargo; anticipos hechos al tripulante o a terceros por su orden, por un importe no superior a la tercera parte de los salarios; el importe por daños causados intencionalmente al buque, a sus elementos o a la carga, cuya retención no podrá exceder del treinta por ciento de los salarios, los que el armador podrá consignar judicialmente a lo que resulte de las acciones pertinentes; importe de las multas aduaneras impuestas al armador por hechos u omisiones imputables al tripulante.

Si el viaje se revoca en el puerto de enrolamiento por causas de fuerza mayor, los tripulantes sólo tienen derecho a los sueldos vencidos (art. 1000, Cód. de Comercio, ref. por ley 17.371).

c) *Estabilidad.* El hombre de mar después de matriculado no puede ser despedido sin justa causa. Despedido sin causa legítima, tendrá derecho a ser indemnizado. Si el buque está afectado a la navegación portuaria o de cabotaje marítimo o fluvial, con una indemnización de diez días de salario básico; si el buque estuviere afectado a la navegación de ultramar, en ningún caso podrá ser inferior a un mes de salario básico; si el ajuste se hizo por viaje y el despido se produce antes de salir del puerto de enrolamiento, la indemnización consistirá en el tercio de los salarios básicos que el despedido hubiere percibido durante el viaje; si se opera durante el viaje, tendrá derecho a los salarios básicos hasta el fin del viaje. Si el ajuste fue por tiempo determinado, la indemnización se limitará a la correspondiente al próximo viaje si el despido se produce antes de comenzar el viaje; si lo fuere durante la navegación, el importe de los salarios básicos que hubiere percibido hasta el fin del viaje en curso.

Si el despido se opera fuera del puerto de enrolamiento, el armador deberá abonar además los gastos de retorno, que incluyan traslado, alojamiento y comida de acuerdo con su categoría.

d) *Despido indirecto.* El individuo de la tripulación puede rescindir su contrato en cualquier momento, siempre que el buque estuviere en puerto si: 1) el armador altera sensiblemente el viaje estipulado; 2) el buque no estuviere en condiciones de navegabilidad por disposición de autoridad competente; 3) cambiare de bandera; 4) hubieren causas graves en el cumplimiento del contrato por parte del capitán o del armador. En todos estos casos el tripulante tiene derecho a ser indemnizado como si hubiere sido despedido sin justa causa.

e) *Causas justas de despido.* El hombre de mar puede ser despedido con justa causa si media injuria a la seguridad, al honor o a los intereses del armador o a su representante. Las causales a título de ejemplo pueden ser: comisión de delitos, perturbación del orden, insubordinación, falta de disciplina, embriaguez habitual, ignorancia del servicio para el cual fue contratado, ausen-

cia injustificada del buque por un período mayor de 24 horas, no encontrarse a bordo a la hora de zarpar el buque, tener a bordo en su poder mercaderías en infracción a las leyes fiscales o cuya exportación en el lugar de partida o importación en el destino, estuvieren prohibidas.

Los hombres de la tripulación despedidos con causa legítima tienen derecho a percibir los sueldos estipulados hasta el día de la despedida, proporcionalmente a la parte del viaje que se haya hecho y, si fuera antes de empezar el viaje, los días que tuvieren de servicio (art. 992, Cód. de Comercio).

f) *Indemnizaciones por enfermedad y accidentes.* El tripulante que a partir del momento de su enrolamiento sufre un accidente o enfermedad inculpable, tiene derecho a la asistencia médico-farmacéutica por cuenta del armador hasta su regreso al puerto de embarque y a percibir sus salarios hasta 30 días después de esa fecha (art. 1º, ley 17.371).

Si el tripulante fuese desembarcado durante el viaje, deberán abonársele los salarios por un período de cuatro meses, a menos que antes del vencimiento de ese término regrese al puerto de embarque, en cuyo caso cesa la obligación del armador de prestar la asistencia médica y sólo tiene derecho a percibir los salarios durante 30 días más. Vencido este término, el contrato de ajuste por tiempo indeterminado puede ser rescindido.

La asistencia a que está obligado el armador comprende la médica, la quirúrgica y la farmacéutica, así como la hospitalización en nosocomios adecuados a la dolencia y categoría del tripulante, cuando fuere necesario desembarcarlo por no poder asistírsele a bordo.

Si la lesión o enfermedad se produjese en los períodos comprendidos entre su embarco y zarpada del puerto inicial o entre la llegada y su desembarco en el mismo puerto, se rige por la ley de accidentes del trabajo.

El tripulante tendrá derecho a percibir sus salarios durante todo el tiempo de su asistencia hasta cuatro meses posteriores a su desembarco, sin haber podido regresar a su puerto de embarque. Si no puede estar de regreso en el puerto de la matrícula, tiene derecho a los

sueldos hasta el día que ello ocurra, además de una indemnización para los gastos de retorno (art. 1012, Cód. de Comercio).

En caso de muerte del tripulante por lesión o enfermedad producida durante la vigencia del contrato, los derechos de sus derechohabientes se rigen por la ley de accidentes del trabajo (art. 1010, Cód. de Comercio, ref. por la ley 17.371).

g) *Resolución del contrato por fuerza mayor.* Si el viaje se revoca en el puerto de la matrícula por causa de fuerza mayor, como, p.ej., declaración de guerra e interdicción de comercio con el Estado a cuyo puerto se dirigía el viaje; bloqueo o peste sobreviniente en él; prohibición de recibir los efectos cargados, desconocida por el armador antes de celebrar el contrato de ajuste; detención o embargo del buque que le impida zarpar por causa no imputable al armador; desastre en el buque que lo inhabilite para la navegación: en todos estos casos la tripulación sólo tendrá derecho a los sueldos vencidos sin que puedan exigir indemnización alguna (art. 1000, Cód. de Comercio).

Si el hecho ocurriese después de empezado el viaje por algunas de las tres primeras causas indicadas, a los hombres de mar se les pagará en el puerto donde el capitán considere más conveniente arribar, según el tiempo que hubiere servido, quedando rescindidos sus ajustes. Si el buque continúa navegando, las partes pueden exigirse el cumplimiento del contrato por el tiempo pactado. En caso de detención o embargo, los hombres de mar ajustados por mes percibirán la mitad de sus sueldos durante tres meses. Si la detención o embargo excediere ese plazo, quedará rescindido el ajuste sin indemnización. Si el ajuste fue por viaje, deberán cumplir el contrato hasta la conclusión de él. Si el armador percibiese alguna indemnización por el embargo o detención, deberá abonar a la tripulación el sueldo íntegro a los que estuviesen contratados por mes y proporcionalmente a su duración a los que estuvieran por viaje.

En el caso de desastre en el buque que lo inhabilite para la navegación, sólo se percibirán los salarios devenidos, siempre que la inhabilitación no proceda de dolo

o culpa del capitán o del piloto, en cuyo caso el culpado deberá abonar la indemnización por los daños sufridos por la tripulación (art. 1001, Cód. de Comercio).

En caso de naufragio o siniestro a consecuencia del cual el buque se pierda total o parcialmente o se lo declare innavegable, el tripulante percibirá, a título de indemnización por desocupación, una suma igual a los salarios que hubiere ganado de acuerdo al tipo de contrato, por todo el período efectivo de desempleo. El importe de esa indemnización no podrá ser superior a dos meses de salario, salvo que se estableciere que la innavegabilidad existía antes de que el buque zarpara de su puerto de partida y que esa innavegabilidad fuera determinante del siniestro, en cuyo caso el armador deberá indemnizar al tripulante por la totalidad de los daños sufridos (art. 2º, ley 17.823).

h) *Vacaciones.* El personal de la tripulación gozará de un período de vacaciones anuales pagas que deberán otorgarse dentro del año siguiente a aquel en que se haya hecho acreedor a ellas y será de doce días corridos. Este período se extiende a dieciocho días cuando se hayan celebrado contratos de ajuste sucesivos con el mismo armador durante un tiempo no inferior a cinco años.

Cualquiera que sea el tiempo trabajado durante el año calendario, dará derecho al goce proporcional de la vacación, siempre que del cómputo correspondiente resulte como mínimo un día entero.

Las vacaciones anuales deberán ser otorgadas en el puerto de enrolamiento o de retorno habitual. Sin embargo, por acuerdo de las partes se las podrá conceder en un puerto diferente, pero en este caso el armador deberá pagar los gastos de traslado y alimentos, de ida y regreso, no computándose los días de los viajes dentro de los días de vacaciones.

Las vacaciones anuales deberán gozarse íntegramente en un único período, salvo caso de renuncia o rescisión del contrato, en que el tripulante tendrá derecho a percibir el importe de los días de vacaciones anuales a que fuera acreedor, en proporción al tiempo efectivamente trabajado (art. 23, ley 17.371).

i) *Convenciones internacionales sobre trabajo marítimo*. La OIT, desde el comienzo, se ha ocupado de las condiciones de trabajo de la gente de mar. Tan fue así, que la II Conferencia Internacional del Trabajo del año 1920 se ocupó especialmente del trabajo marítimo. En ella se aprobaron varias convenciones sobre edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo; indemnización a los tripulantes por desocupación en caso de pérdida por naufragio y colocación de los marinos por el contrato de ajuste. Todas aquellas convenciones fueron ratificadas por el gobierno argentino en virtud de la ley 11.727. Más adelante, en 1926, se aprueba una convención sobre contrato de ajuste de los marinos, que fue ratificada por la ley 13.560.

§ 82. *LA INDUSTRIA PESQUERA*. — Esta industria, a pesar de su antigüedad si recordamos los célebres pescadores del Lago Tiberiades o Mar de Galilea, se encuentra en muchos países en un estado de desarrollo incipiente, con sistemas de explotación rudimentarios. No obstante esa situación, por la importancia económico-social que reviste esta industria, la OIT desde el comienzo se ocupó de averiguar cuál era la organización de la industria pesquera y las condiciones de trabajo del personal ocupado en las distintas tareas de la pesca.

Según los informes suministrados por los distintos países miembros de la OIT, se pudieron reunir datos muy interesantes sobre duración normal de las épocas del año en que se practican las distintas clases de pesca, con referencia a la fluvial, lacustre y marítima.

Para conocer las condiciones de empleo de los pescadores en las distintas actividades de la industria pesquera, es necesario conocer la naturaleza general de la explotación⁷.

Las características tan particulares que presenta esta industria, las distintas regiones en que se la practica y las diversas formas de su explotación hacen muy difícil propugnar una legislación uniforme que rija las con-

⁷ OIT, *Las condiciones de trabajo en la industria pesquera*, Ginebra, 1952.

diciones de trabajo entre patrones y obreros dedicados a esa actividad.

Por eso señala con ponderado acierto el ilustre jurista peruano Jorge Angulo, que: "al revisar la legislación comparada nos encontramos con la circunstancia de que en los contratos especiales de trabajo o los regímenes especiales de trabajo, no se incluye el contrato de trabajo en la pesca, como un contrato especial, como ocurre con otros contratos laborales"⁸.

Las distintas modalidades de su explotación se dan mediante convenciones que pueden estar sujetas a una triple contratación: de sociedad, de locación-conducción y de trabajo, al extremo de existir el patrón de lancha y la figura del seudoempresario en la industria pesquera y la tendencia de parte del empresario o patrono a tratar de sacar las relaciones obrero-patronales del campo del derecho del trabajo⁹. Este mismo autor propugna su inclusión en el derecho del trabajo. Por un decreto de 1948 se dice: "Habrà contrato de trabajo cuando el que presta sus servicios en la pesca esté sometido a las órdenes y dirección de propietarios de elementos necesarios para esta industria, o de un empresario, sea que el trabajador goce de un salario fijo o a destajo y preste sus servicios con exclusividad a dichas personas dependiendo de éstas la continuación o supresión del trabajo". Y agrega el mismo autor: "Esta disposición es clara y precisa, se pone en el caso de que existan dos clases de patronos, ya sea en el de patrono persona particular propietario de elementos necesarios para la pesca o de empresa dedicada a la misma industria; y se pone en las dos formas del pago del salario. Ya sea que se pague salario fijo o se pague a destajo. Esta última forma de pago es lo que se acostumbra actualmente en el Perú, cuando al equipo de pescadores se le paga una suma determinada por tonelada de anchoveta que pescan"¹⁰.

⁸ Angulo Argomedeo, Jorge, *El contrato de trabajo y el régimen de la pesca en el Perú*, La Libertad, Universidad Nacional de Trujillo (Perú), 1965, p. 7 y siguientes.

⁹ Angulo Argomedeo, *El contrato de trabajo y el régimen de la pesca en el Perú*, p. 31.

¹⁰ Angulo Argomedeo, Jorge, *Manual de legislación del trabajo y previsión social*, Trujillo, Perú, 1967, p. 20.

La industria pesquera en nuestro país ha sido muy poco explotada hasta ahora, a pesar de la riqueza íctica de nuestro litoral marítimo. De ahí que el legislador no se haya preocupado mayormente de reglamentar las condiciones del trabajo, en una industria cuyo desenvolvimiento podría constituir junto con la agricultura y la ganadería, un factor importante en el desarrollo de nuestra economía.

La explotación y comercialización de la pesca se realiza todavía en nuestro país en una forma rudimentaria, quizá por falta de un suficiente mercado de consumo interno y no contar con otro de exportación. Tampoco con una industria suficientemente desarrollada dedicada a la conservación del pescado.

De tal suerte, las condiciones de trabajo en la industria pesquera, que se practica, con preferencia, en la zona de Mar del Plata, se reglamentan por medio de convenios colectivos de trabajo celebrados de acuerdo con la ley 14.250, sobre todo en la pesca de altura, y que son de aplicación en el orden nacional.

Los convenios colectivos se celebran, generalmente, entre el sindicato de obreros marítimos y los representantes de la Cámara Argentina de Armadores de Buques Pesqueros de Altura.

Las relaciones entre los tripulantes y los armadores o propietarios de buques destinados a la pesca se rige por el contrato de ajuste a la parte. Éste se realiza individualmente, entre armador o su representante, por una parte, y el tripulante, por la otra, y por escrito.

Se establecen varias categorías de trabajadores: primer pescador, segundo pescador, cocinero y marineros; de acuerdo con cada una de esas categorías varía el porcentaje que les corresponde en concepto de remuneración, mientras permanezcan embarcados. Cuando realicen trabajos en puerto, les será abonado por el armador un salario diario, que será satisfecho juntamente con la liquidación del viaje.

a) *La remuneración* – La remuneración en la industria pesquera es generalmente por participación.

La compensación que recibe cada pescador como participación depende del número de piezas pescadas,

del precio de venta del pescado y de las deducciones efectuadas de los ingresos brutos, distribuyéndose el resto entre los miembros de la tripulación.

Los pescadores contratados sobre la base exclusiva de una participación en el producto de la pesca no pueden tener garantía alguna, a causa del carácter mismo de esta remuneración, aunque para la pesca en alta mar se suele garantizar un salario mínimo mensual uniforme y sin variaciones, concertado de mutuo acuerdo entre los armadores y su personal.

b) *Indemnización por accidente o enfermedad.* Todo tripulante que se enferme o accidente a bordo tendrá derecho a ser asistido por el armador o propietario del buque durante el viaje y continuará devengando la parte que le hubiere correspondido hasta la finalización del viaje. Una vez terminado el viaje y traído el tripulante de retorno al puerto de embarque o retorno habitual del buque, su situación se regirá por la ley 9688.

Los empleadores o dadores de trabajo deberán contratar un seguro colectivo obligatorio de vida para todas las personas que compongan la tripulación, en condiciones de empleadores o empleados de las embarcaciones que realicen tareas de pesca profesional (art. 1º, ley 16.517).

El monto del seguro de vida para el caso de muerte natural se duplica si el fallecimiento del asegurado ocurre por accidente en sus tareas o fuera de ellas, así como naufragio o catástrofe, comprobado el hecho por autoridad competente (art. 11, ley 16.517).

§ 83. **ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.** — El régimen jurídico de la industria de la construcción, por las distintas tareas que se cumplen en la ejecución de la obra, hasta llegar a su terminación, adquiere ciertas características propias que no se observan comúnmente en otras actividades laborales.

El carácter transitorio de la obra en construcción produce un desplazamiento de los obreros ocupados en las distintas tareas, al ser trasladados de un lugar a otro. El empleo de la mano de obra de distintas profe-

siones exige una rotación continua, si bien periódica, de los trabajadores.

A consecuencia de la finalización de la obra o de la tarea específica encomendada a un equipo de trabajadores, se desplaza una cantidad de operarios, todo lo cual imprime una modalidad en su contratación, propia de esta rama de la actividad industrial.

La ley 22.250, al reformar la ley 17.258, puso en vigencia el nuevo estatuto legal de los obreros de la construcción.

a) *Ámbito de aplicación.* Están comprendidos en la industria de la construcción todos los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, con personas físicas o ideales ocupadas en la construcción de obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes y en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley:

1) el personal de dirección, el administrativo, el técnico, el profesional, el jerárquico y el de supervisión; 2) el propietario del inmueble que, no siendo empleador de la industria de la construcción, construya, repare o modifique su vivienda individual y los trabajadores ocupados directamente por él a esos efectos; 3) la administración pública nacional, provincial y municipal; 4) las empresas del Estado cuando construyan para su uso propio y por el sistema de administración directa con personal de su propia dotación.

b) *Registro Nacional de la Industria de la Construcción.* La ley crea un Registro Nacional que funcionará como ente autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la Nación y con competencia sobre todo el territorio nacional y contará con agentes zonales en el interior del país, los que tendrán asiento en la sede de las delegaciones o subdelegaciones regionales del Ministerio de Trabajo.

El gobierno y la administración de la entidad estarán a cargo de un administrador designado por el Poder Eje-

cutivo Nacional a propuesta del Ministerio de Trabajo. El empleador de la industria de la construcción deberá pagar mensualmente una contribución del cuatro por ciento sobre los aportes al fondo de desempleo, suma destinada a este registro (art. 12, ley 22.250).

La inscripción en el registro es obligatoria para el empleador y el trabajador, comprendidos en el régimen de la ley.

Entre otras atribuciones el registro tiene la de expedir la libreta de aportes al fondo de desempleo, asegurando su autenticidad.

La libreta de aportes desempeña un papel de vital importancia por estar ligada íntimamente con la inscripción y la individualización del trabajador, con la efectividad del aporte al fondo de desempleo que debe realizar el empleador, así como para la percepción de dicho fondo por parte de aquél.

La libreta de aportes es el instrumento de carácter obligatorio que expide el Registro Nacional de la Industria de la Construcción como medio para verificar el cumplimiento de la ley. De ahí que, al iniciarse la relación laboral, el empleador requerirá del trabajador la presentación de la libreta y éste la deberá entregar dentro del término de 5 días hábiles. En caso de que el trabajador no hubiese satisfecho en término esa exigencia, el empleador lo intimará para que lo haga en un plazo de 48 horas. Si a pesar de la intimación el trabajador no da cumplimiento a esa obligación a su cargo, el empleador deberá declarar rescindida la relación laboral, sin otra obligación que la de abonar las remuneraciones devengadas.

c) *Fondo de desempleo. Concepto.* El fondo de desempleo instituido por la ley 22.250 viene a sustituir, en algún modo, la indemnización por preaviso y antigüedad sancionada en la LCT. El crecido ritmo de movilidad ocupacional que caracteriza a la industria de la construcción, hacía difícil la aplicación con justicia de aquellos institutos y, entonces determinó al legislador a buscar, como se expresa en la exposición de motivos, "una fórmula que otorgara coherencia y flexibilidad a las relaciones de trabajo en ese campo, procurando alcanzar un

estado de equilibrio razonable frente a los elementos tradicionales que hacían a la función reparatoria vigente. Correlativamente, al instituirse el fondo de desempleo el legislador quiso convertir la carga indemnizatoria en una erogación exacta, con la seguridad para el trabajador de su inmediata percepción, cualquiera fuese el motivo de su desvinculación con el empleador" (art. 18, decr. regl. 1342/81).

El fondo de desempleo se integra con el aporte obligatorio a cargo del empleador, cuyo depósito deberá realizar dentro de los primeros quince días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, en cuentas bancarias de ahorro a nombre del obrero.

Durante el primer año de prestación de servicios, el aporte será el equivalente al doce por ciento de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad, con más los incrementos que haya dispuesto el Poder Ejecutivo Nacional en forma general o que haya concedido voluntariamente el empleador, sobre los salarios básicos.

A partir del año de antigüedad dicho aporte será del ocho por ciento.

Los aportes referidos no podrán ser modificados por las disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo (art. 15, ley 22.250).

El fondo de desempleo constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado, salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

d) *Naturaleza jurídica del fondo de desempleo.* La duda sobre el fondo de desempleo se disipa a poco que se examine su mecanismo legal, pues el aporte realizado por el empleador sobre el salario constituye un salario diferido, para percibirlo el obrero cuando cese el vínculo laboral cualquiera sea la causa que lo produzca. De aquí se infiere que no puede configurar un seguro de desempleo, como lo pretenden algunos autores, por cuanto el trabajador tiene derecho a percibirlo aun cuando renuncie a su trabajo. Tampoco reviste un carácter in-

demnizatorio a pesar de haberse propuesto este instituto reemplazar la indemnización por despido, prevista por la LCT (art. 15 *in fine*, ley 22.250), por tener igualmente el trabajador derecho al aporte, aunque el distracto se opere por su propia voluntad.

Como puede apreciarse sin mayor esfuerzo, el instituto denominado fondo de desempleo no guarda ninguna relación con los comprendidos en el sistema de la seguridad social destinados a cubrir las contingencias del paro forzoso. Sin embargo, dicho beneficio revestirá carácter asistencial para los derechohabientes del trabajador, en caso de fallecimiento de éste, al igual que la indemnización equivalente a 200 horas de trabajo a que tienen derecho cualquiera fuere su antigüedad. Si bien los interesados, para hacer efectivo este beneficio, deberán presentar, en cumplimiento de las exigencias legales, la libreta de aportes, previa acreditación del fallecimiento y del vínculo con el trabajador. En caso de duda sobre la persona a la cual le corresponde recibir la libreta de aportes, el empleador procederá a depositarla en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción (arts. 11 y 12, decr. regl. 1342/81). Si hubiere duda sobre la persona que debe recibir el fondo de desempleo el banco deberá consignar judicialmente el importe a pagar.

e) *Cese del vínculo laboral.* Producida la cesación de la relación laboral, el empleador deberá hacerle entrega al trabajador de la libreta de aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos de la actualización a que hubiere lugar, dentro del término de 48 horas de producida aquélla. Únicamente en caso de cese se abonará directamente el aporte correspondiente a la remuneración por la cantidad de días trabajados durante el lapso respecto del cual no haya vencido el plazo para el depósito previsto por la ley.

La parte que resuelve rescindir el contrato deberá comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente (art. 17, ley 22.250).

El incumplimiento de esta obligación por parte del empleador producirá la mora automática, quedando al trabajador expedita la acción judicial para que se le haga

entrega de la libreta, se le depositen los haberes correspondientes o se le efectúe el pago directo cuando así corresponda.

Si ante el incumplimiento, el trabajador intima al empleador por 2 días hábiles, constituyéndolo en mora, se hará acreedor a una indemnización cuyo monto graduará prudencialmente la autoridad judicial, apreciando las circunstancias del caso, pero que no podrá ser inferior al equivalente de 30 días de la retribución mensual, ni superior a 90 días de ella. Esta indemnización revisite, en cierto modo, carácter sancionatorio, pues viene a substituir la prevención instituida en el art. 3º de la derogada ley 17.258, cuando para el caso de incumplimiento prescribía: "el contrato de trabajo seguirá en vigencia y el trabajador tendrá derecho a percibir sus haberes y el aporte creado por la presente ley aunque no cumpla tareas", disposición que dio lugar, en la práctica de la aplicación de la ley, a los abusos más inconcebibles. Además, dicha indemnización será incrementada con el importe correspondiente a treinta días de retribución si se acredita que el empleador no ha cumplido con la obligación de inscribir al trabajador en las condiciones establecidas por la ley (arts. 13 y 14, ley 22.250).

Producida la cesación de la relación laboral, si el trabajador no retira la libreta de aportes, el empleador deberá intimarlo para que lo haga dentro del plazo de 5 días hábiles, bajo apercibimiento de que transcurridos ellos procederá a entregarla al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

f) *Suspensión.* El empleador podrá suspender al trabajador hasta 20 días en el año, contados a partir de la primera suspensión. Para que la suspensión sea válida deberá ser fehacientemente notificada y contener plazo fijo. Durante el período de suspensión el empleador deberá continuar efectuando los aportes al fondo de desempleo (art. 27, ley 22.250).

El empleador deberá entregar mensualmente al trabajador constancia fehaciente del depósito de los aportes al fondo de desempleo.

En el caso de que el empleador incurra en mora en la obligación de depositar mensualmente el aporte, la

suma adeudada por ese concepto será objeto de incrementación en la medida de la variación del índice oficial de precios mayoristas a nivel general del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

g) *Servicio militar.* El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, desde la fecha de su convocación hasta treinta días después de concluido el servicio, siempre que ese lapso no exceda el de la ejecución de la obra o de la tarea específica que aquél cumplía.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo, a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en el servicio no se considerará para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones (art. 31, ley 22.250).

h) *Contratistas y subcontratistas.* El que contrató o subcontrató servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción deberá requerir de ellos la constancia de su inscripción en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción y comunicar a éste la iniciación de la obra y su ubicación.

Todos aquellos que se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas, respecto del personal que ocuparen en la obra y que emanen de la relación laboral referida a ella (art. 32, ley 22.250).

i) *Accidentes y enfermedades inculpables.* La ley dispone que el trabajador percibirá el salario básico, y los adicionales cuando corresponda establecidos para su categoría en la convención colectiva de trabajo durante los días laborables en que faltare al trabajo por motivo

de accidentes o enfermedades inculpables, hasta 3 meses si su antigüedad en el empleo es menor de 5 años y hasta 6 meses si fuere mayor. La recidiva de enfermedades crónicas no se considerará enfermedad, a no ser que se manifieste después de transcurridos los 2 años desde la última dolencia.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar donde se encuentra en el transcurso de la primera jornada de trabajo. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente. Esta disposición tiende a extremar las medidas de contralor en procura de reducir, en parte, el ausentismo, a menos que luego resulte inequívocamente acreditada.

El trabajador estará obligado a someterse al control que realice el facultativo designado por el empleador.

Durante las ausencias justificadas por enfermedad o accidente el empleador continuará depositando los aportes al fondo de desempleo, sobre la base de las remuneraciones liquidadas al trabajador impedido.

Si el empleador llega a rescindir el contrato laboral durante el período de licencia por enfermedad o accidente, deberá abonar las remuneraciones y hacer efectivos los aportes con destino al fondo de desempleo, correspondientes a todo tiempo que falte para el vencimiento del período legal de licencia.

Vencido el plazo de licencia, si el trabajador no se encuentra en condiciones de reintegrarse al trabajo, el empleador no está obligado a reservarle el puesto, sino a hacerle entrega de la libreta de aportes con el fondo de desempleo.

Nos referimos a las licencias por accidente o enfermedad inculpable contempladas en la ley 22.250, no a los accidentes del trabajo. Están comprendidos también en el ámbito de la ley 9688 los obreros de la construcción, aunque la ley 22.250 no la mencione. Así, por ejemplo, si un obrero de la construcción es víctima de un accidente del trabajo, el empleador deberá suministrarle la asistencia médico-farmacéutica y pagarle el salario diario a partir del trigésimo primer día de ocurrido el evento dañoso, de acuerdo con los días laborables del

convenio de aplicación durante un año, si antes no se considera permanente la incapacidad sufrida.

j) *Sueldo anual complementario y vacaciones.* La ley 22.250 no legisla sobre el sueldo anual complementario, ni sobre vacaciones, por lo cual dichos beneficios los percibe el trabajador en virtud de la aplicación supletoria de la LCT.

La ley 22.250 en su art. 35 dispone: "Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la ley de contrato de trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contemplados en la presente ley.

En lo demás, aquélla será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este régimen jurídico específico". De esta disposición legal surge con toda evidencia que todos los beneficios instituidos en la ley de contrato de trabajo en favor de los trabajadores, no contemplados en el estatuto para el personal de la industria de la construcción, se extienden también a esta categoría de trabajadores.

k) *Sanciones.* La ley establece una serie de sanciones y penalidades aplicables al empleador que incurra en infracciones en el cumplimiento de la ley. Así, se hará pasible de una multa equivalente a cuatro remuneraciones básicas correspondientes a la categoría de oficial albañil, cuando no entregue al trabajador la constancia mensual de haber realizado el depósito de los aportes al fondo de desempleo. Igualmente, el empleador se hará pasible de una multa, equivalente a ocho remuneraciones básicas cuando al tiempo de constatarse la infracción no estuviere él inscripto en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción u ocupare trabajadores no inscriptos, siendo aplicable la sanción por cada uno de ellos en infracción.

Las multas se harán efectivas por el procedimiento instituido por el decr. ley 18.695/80.

§ 84. **RÉGIMEN LEGAL DEL TRABAJO AGRARIO.** — Las actividades agrarias o rurales, a pesar de ser las más desa-

rrolladas en Argentina por tratarse de un país predominantemente agrícola-ganadero, quedaron excluidas en un comienzo del ámbito de aplicación personal del moderno derecho del trabajo.

Los motivos de aquella exclusión fueron de diversa índole, como la idiosincrasia de la población rural, el carácter patriarcal de la familia campesina, la forma rudimentaria en que se ejecutaban las distintas tareas, tanto agrícolas como ganaderas, en las cuales generalmente se empleaban máquinas movidas por animales y herramientas manuales usadas por el hombre.

Como su ejecución no ofrecía mayores riesgos para la vida humana, se las excluyó de la protección de las leyes sociales. Así vemos como, primero, se las elimina del amparo de la ley sobre accidentes del trabajo y más adelante se las excluye también de la ley de jornada legal, y así sucesivamente.

Pero el desarrollo del progreso tecnológico, aplicado a las distintas actividades industriales, incide también sobre las tareas agrícolas, provocando una modificación en las condiciones del trabajo rural.

Como lo hemos señalado en otras oportunidades, los métodos rudimentarios empleados en la explotación de la tierra comenzaron con el transcurso del tiempo a sufrir algunas modificaciones; así, el trabajo de la trilla del trigo y del lino que se había ejecutado siempre con el empleo de animales, comienza a realizarse por medio de máquinas movidas por fuerza motriz. De esa manera se inicia el empleo de los motores inanimados en los trabajos agrícolas. Más adelante, a medida que se van perfeccionando los métodos de cultivo, se advierte un desarrollo progresivo del maquinismo en las tareas agrarias. El trabajo mecánico viene a sustituir al trabajo animal¹¹. A esta circunstancia debe agregarse la fecunda obra desplegada por la OIT, desde el principio de su organización, al interesarse en la mejora de las condiciones de trabajo de los obreros del campo. Cabe recordar que en 1921 aprueba una convención que propugnaba la

¹¹ Pérez, B., *Los accidentes de trabajo en la agricultura*, p. 15.

extensión de los beneficios de la legislación sobre accidentes del trabajo a los trabajadores de la agricultura¹².

La ratificación por nuestro país de la Convención de Ginebra de 1921, mediante la ley 12.232, dio lugar a la sanción de la ley 12.631, que extiende los beneficios de la ley 9688 a los trabajadores ocupados en la industria forestal, agrícola, ganadera y pesquera, cualquiera que sea la índole del trabajo realizado. Este beneficio se logra por fin en 1940.

Al entrar a considerar el régimen instituido por la ley 22.248 sobre el trabajo agrario, cabe recordar que antes de su sanción, el régimen legal de las tareas rurales estaba comprendido en dos estatutos diferentes. Uno consideraba en su ámbito de aplicación personal a los trabajadores ocupados en tareas de carácter permanente, comprendidos en el estatuto del peón, y el otro a los ocupados en tareas de carácter cíclico o estacional, incluidos en el régimen comprendido en la Comisión Nacional de Trabajo Rural instituido por la ley 13.020.

La ley 22.248 se propuso unificar el régimen del trabajo agrario, comprendiendo en su ámbito de aplicación personal y territorial al personal que cumpla tareas agrarias en forma permanente y no permanente. En resumen, la ley refunde en su sistema las actividades agropecuarias comprendidas en el estatuto del peón de campo y en el régimen de la ley 13.020, aprovechando, quizá, la experiencia suministrada por ambos sistemas legales.

a) *Contrato de trabajo agrario.* La ley 22.248, en su exposición de motivos, expresa que todos los contratos de trabajo agrario se habrán de regir por las normas de esta ley y por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Establece, como regla general de su aplicación, la actividad laboral agraria que se desarrolle fuera del ámbito urbano, predominando en la determinación de las distintas tareas el criterio ecológico sobre el profesional, pues excepcionalmente la extiende a las que se realicen en zonas urbanas en determinadas condiciones para adoptar

¹² Pérez, B., *Los accidentes de trabajo en la agricultura*, p. 74 y siguientes.

un criterio mixto. Se ha procurado la afirmación del concepto, según el cual el medio condiciona las distintas prestaciones del trabajo rural y le otorga caracteres netamente diferenciados de los que corresponden al trabajo subordinado en la industria y el comercio, aunque excluye de su régimen al personal exclusivamente afectado a actividades industriales o comerciales que se desarrollen en el medio rural (art. 6º, inc. a, ley 22.248).

Para hacer prevalecer el criterio ecológico sobre el profesional en la determinación de las tareas, según la concepción de que el medio condiciona las instituciones, elimina de su ámbito de aplicación la ley del contrato de trabajo (art. 3º, ley 22.248) y pretende crear un régimen legal autónomo.

La sanción de la ley se conforma con el criterio autónomo del trabajo agrario, que ella adopta, caracterizándolo como unidad normativa, independiente del régimen laboral común. Así, la ley establece: "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. 2º, ley 22.248).

1) *Personal permanente.* Para las personas ocupadas permanentemente en tareas rurales, la duración de su 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 la comida y descanso que oscilarán entre 2 y 4 1/2 horas, según lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo con las épocas del año y la localización geográfica del establecimiento.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida, no menor de 10 horas (art. 14, ley 22.248).

En las tareas rurales, si no media convenio expreso en contrario, al trabajador se lo podrá ocupar sucesivamente en las diversas tareas que se desarrollen 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 que fuere contratado.

Si el trabajador realiza diversas tareas durante la unidad de tiempo tomada como base de su remuneración, su salario será el correspondiente a la tarea mejor remunerada (art. 14, ley 22.248).

En cuanto a la jornada de trabajo, es 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 legales, salvo cuando necesidades imposterables de la producción o mantenimiento justificaren la reducción de ellas. En este supuesto los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente, dentro de los 15 días de finalizadas las causas que hubieren dado origen a la reducción de las pausas.

a) *Remuneración.* Las remuneraciones mínimas las fijará la Comisión Nacional del Trabajo Agrario, y no podrán ser inferiores al salario mínimo vital vigente en ese momento. Su monto se determina 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.

En nuestra opinión constituye un acierto el haber atribuido la fijación de los salarios mínimos a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y suprimido el sistema de las tablas anexas al estatuto del peón de campo, fijadas por el Poder Ejecutivo, muchas veces al margen de las condiciones de trabajo realizadas en las distintas zonas del país, lo cual provocaba las explicables desavenencias entre los interesados, rompiendo la tradicional armonía que debe ser característica permanente e invariable en el cumplimiento del trabajo rural.

El trabajador percibirá sus salarios mensualmente; el jornalizado los percibirá por quincena.

El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo.

Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta de la corriente en el país.

Además del estipendio fijado para la categoría, el personal permanente percibirá una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicios. Esta bonificación tiene por finalidad mantener la permanencia del trabajador mediante los méritos acreditados en el desempeño de sus tareas al servicio del patrón.

b) *Descanso semanal.* Déclarase obligatorio el descanso dominical en las tareas rurales y sólo puede eximirse de él para realizar trabajos urgentes que no admitan interrupción sin grave perjuicio para los productores. Los trabajos de esta índole de características permanentes deberán ser atendidos por guardias periódicas y alternadas de obreros, que tendrán descansos compensatorios en el curso de la semana siguiente.

c) *Licencias y feriados nacionales.* El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos: 1) 10 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no excediere de 5 años; 2) 15 días corridos cuando fuere mayor de 5 años y no excediere de 10; 3) 20 días corridos cuando fuere mayor de 10 años y no excediere de 15; 4) 30 días cuando la antigüedad fuere mayor de 15 años. A estos efectos se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año al que correspondieren las vacaciones.

Para tener derecho a licencia ordinaria por los plazos precedentemente establecidos, el trabajador deberá haber prestado servicios 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 tres cuartas partes de los días hábiles. A estos fines, se computarán como trabajados los días en que hubiese gozado de licencia anual o no hubiere podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueren imputables.

Las vacaciones deberán otorgarse dentro del año calendario.

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

El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias: 1) por matrimonio 10 días; 2) por nacimiento de hijo 2 días corridos, uno de ellos hábil; 3) 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 días corridos, de los cuales uno por lo menos deberá ser hábil; 4) por fallecimiento de hermano un día hábil; 5) para rendir exámenes de la enseñanza media o universitaria 2 días corridos, hasta un máximo de diez días por año calendario.

No se podrá compensar en dinero la omisión de otorgar vacaciones o licencias especiales.

Serán feriados nacionales y días no laborables únicamente los establecidos en la ley nacional que los regule.

En los días feriados nacionales regirán las normas de descanso dominical.

d) Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo agrario por accidentes o enfermedades. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración en dinero efectivo, durante un período de 3 meses, si su antigüedad en el empleo fuere hasta de 5 años y de 6 meses si fuere mayor (art. 47, ley 22.248).

La remuneración que correspondiere al trabajador se liquidará de conformidad con la que percibía al interrumpirse los servicios, más los aumentos que durante los períodos de interrupción fueren acordados.

Cuando la enfermedad o accidente inculpable sobreviniere estando el trabajador en uso de licencia ordinaria, ésta se interrumpirá, reanudándose a partir del día siguiente al del alta. La ley debió decir se suspenderá y no se interrumpirá, pues, de lo contrario, no sería admisible computar el período transcurrido antes del evento

que impidió su goce, para completar el tiempo de licencia ordinaria.

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. Si no lo hiciere, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

El trabajador estará obligado a someterse al control que realice el médico designado por el empleador. Vencidos los plazos previstos por la ley, si el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse al trabajo, el empleador deberá reservárselo durante un año a contar desde el vencimiento de aquéllos. Vencido ese año, el contrato podrá ser rescindido, eximiéndose el empleador de responsabilidad indemnizatoria (art. 47, ley 22.248).

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

Los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se regirán por la ley 9688 y sus modificatorias.

e) *Suspensiones por contingencias graves o servicio militar.* En casos de fuerza mayor debidamente comprobados, el empleador podrá suspender al personal de la explotación rural hasta 75 días en un año, contados a partir de la primera suspensión. En este caso se comenzará por el personal menos antiguo de cada especialidad.

Toda suspensión injustificada dará derecho al trabajador a considerarse despedido.

El empleador conservará el empleo al trabajador desde la fecha de su convocatoria a prestar servicio militar hasta 30 días después de haber sido dado de baja.

El tiempo de permanencia en el servicio militar será considerado como período de trabajo a los fines de la antigüedad del trabajador.

f) *Estabilidad*. Durante los primeros 90 días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización.

El término establecido para adquirir estabilidad aspira a que ambas partes puedan apreciar la conveniencia del contrato laboral que tratan de concertar y también a que se obtenga el recíproco conocimiento de las condiciones personales. Viene a cumplir las funciones de un período de prueba, transcurrido el cual el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos contractuales desde el día de iniciada la relación laboral.

g) *Extinción del contrato de trabajo agrario*. Serán causas de extinción del contrato de trabajo agrario, las siguientes: 1) renuncia del trabajador; 2) mutuo consentimiento de las partes; 3) despido con o sin causa justa; 4) fuerza mayor; 5) jubilación del trabajador; 6) muerte del trabajador. La extinción operada por renuncia o mutuo consentimiento deberá llenar para su validez ciertas formalidades (arts. 65 y 66, ley 22.248).

Cuando el trabajador reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, a cuyos efectos le extenderá la documentación correspondiente para ello. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva le otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio, el contrato de trabajo queda extinguido, sin obligación a indemnización por despido.

En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el art. 38 de la ley 18.038 tendrán derecho, acreditado el vínculo, a percibir un beneficio equivalente a la mitad de la indemnización por despido sin causa. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo y de cualquier otro beneficio que por leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión se les concedieren a causa del fallecimiento del trabajador (art. 73, ley 22.248).

El trabajador que con su familia ocupe vivienda suministrada por el empleador a consecuencia del contrato de trabajo, en caso de rescisión de éste, dispondrá de un plazo de 15 días para desalojarla.

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

h) Despido y preaviso. En los casos de despido sin causa el empleador deberá al trabajador, en carácter de indemnización por antigüedad, un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mayor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año. Esa base no podrá exceder del equivalente a 3 veces el importe del salario mínimo vital vigente al tiempo del despido.

En cuanto al preaviso, recordamos como antecedente que el estatuto del peón de campo había eliminado de su régimen legal el instituto del preaviso. Sólo en su art. 24 hacía referencia a la indemnización por despido, aunque no limitaba su monto, como lo establece la ley 22.248. Esta ley, en cambio, incorpora a la indemnización por despido, una adicional sustitutiva del preaviso instituido en la LCT, consistente en un porcentaje adicional al importe indemnizatorio, resultante de aquella indemnización, establecido en orden progresivamente decreciente a medida que aumenta la antigüedad.

La ley, según la exposición de motivos, estructura este régimen de indemnización porcentual, en la imposibilidad, en numerosas ocasiones, de preavisar a tiempo al trabajador agrario, en atención a que éste se desempeña frecuentemente lejos de los centros de población; esta misma circunstancia tornaría ilusoria una licencia diaria para buscar otra colocación.

Por otra parte, no ha parecido aconsejable propugnar el mencionado instituto, en atención a las características de la vida campesina, en la cual, en muchos casos, empleador y trabajador viven prácticamente en ambientes contiguos, lo cual podría originar enojosas situaciones.

En casos de despido incausado, el empleador deberá abonar al trabajador en concepto de preaviso un incremento sobre el importe de la indemnización por despido calculado sobre la siguiente escala: 1) del 20 % cuando la antigüedad fuere de hasta 10 años; 2) del 15 % cuando fuere mayor de 10 años, y 3) del 10 % cuando fuere superior a 20 años de servicios.

2) *Personal no permanente.* El personal no permanente es el ocupado en las explotaciones de carácter cíclico o estacional que comprenden las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas y procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o las restantes actividades reguladas por la ley 22.248, así como también las que se realizan en ferias y remates de hacienda. Se aplicará también a las tareas inherentes a la manipulación y almacenamiento de frutos o productos y su empaque, aunque se desarrollen en zonas urbanas. Sus disposiciones alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las condiciones de trabajo, su jornada y su remuneración.

Como al trabajador no permanente es imposible concederle vacaciones anuales pagas, al concluir su relación de trabajo, tendrá derecho a una indemnización sustitutiva por ese concepto, equivalente al 5 % del total de las remuneraciones devengadas.

Al salario fijado por tiempo o a destajo, como es de práctica en las tareas rurales no permanentes, en todos los casos corresponderá abonar al trabajador un adicional, en concepto de sueldo anual complementario.

3) *Comisión Nacional de Trabajo Agrario.* La crea la ley 22.248 y está integrada por 2 representantes del Ministerio de Trabajo, uno del Ministerio de Economía y otro del Ministerio de Agricultura y Ganadería, y por 2 representantes de los empleadores y 2 de los trabajadores agrarios. Funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación y actuará como organismo normativo de integración profesional en la regulación de las condiciones de trabajo para las tareas rurales, permanentes o no. Entre sus disposiciones generales la ley se ocupa

del trabajo de mujeres y menores, prohibición del despido por matrimonio, documentación laboral, formación profesional en concordancia con el Ministerio de Educación. Establece la prescripción de 2 años para las acciones relativa a los créditos provenientes de la relación de trabajo agrario.

Reconoce privilegios a favor del trabajador para ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por créditos que resulten del contrato de trabajo agrario.

Instituye un procedimiento previo de carácter conciliatorio para las acciones derivadas de la relación de trabajo agrario, 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 acudir a la vía judicial, pero si cualquiera de las partes intentara la conciliación la otra tendrá la obligación de asistir a las audiencias por sí o por mandatario.

La competencia territorial podrá ser prorrogada con la conformidad de las partes a favor de dependencias del Ministerio de Trabajo situadas en otros lugares que los allí designados (art. 59, decr. regl. 563 del 24/3/81).

La estructura del sistema instituido por la ley 22.248 se propone fundamentalmente unificar el régimen del trabajo agrario, mejorar las condiciones de vida del trabajador rural y de su familia, con el propósito de paliar el éxodo rural al concederle mayores beneficios y proporcionarle vivienda y alimentación adecuada y medidas de protección y seguridad en el trabajo, todo lo cual contribuirá a su asentamiento en el lugar, al sentirse menos propenso a buscar en otras fuentes la satisfacción de sus requerimientos personales y sociales.

b) *Legislación nacional sobre labores agropecuarias, ingenios y minas.* Este tipo de labores se regula principalmente por la ley 12.789.

1) *Generalidades.* El legislador desde el comienzo del movimiento sobre reivindicaciones sociales en nuestro país, se ocupó de la situación de los trabajadores empleados en las distintas actividades agropecuarias. Así,

con el propósito de abolir la práctica abusiva observada, principalmente, en los ingenios azucareros, yerbatales y obrajes instalados en el norte del país, donde los empleadores acostumbraban a pagar los salarios con vales o cupos, de circulación limitada al ámbito de la empresa, y canjeables tan solo por artículos de consumo expedidos en las proveedurías explotadas por los propios empresarios, sancionó la ley 11.278 que obliga a pagar el salario en moneda nacional de curso legal¹³.

Los abusos continuaban proliferando en otros aspectos de las tareas rurales, principalmente con braceros conchabados para realizar labores temporarias, como son las de la zafra azucarera y la recolección de la yerba mate, cumplida, generalmente, por trabajadores residentes en lugares distintos de aquellos donde debe ejecutarse. Por esta causa los empleadores deben transportarlos desde el lugar de su residencia donde los contratan, al lugar donde deben prestar el servicio.

A fin de proteger al trabajador, se sanciona la ley 12.789, que entre otras disposiciones establece que el transporte de los obreros deberá hacerse (tanto el viaje de ida como el de regreso) en vehículos higiénicos. En el lugar de trabajo se les proporcionará alimentación y vivienda adecuadas, asistencia médica y especialmente farmacéutica, que preserve o cure a ellos y sus familias, de las endemias de la región.

La ley ampara también a la familia del trabajador, porque como éste por sus hábitos de vida, tiene un sentido gregario muy pronunciado, se traslada al lugar de trabajo con todo su grupo familiar. Estos trabajadores eran contratados, por lo general, en el altiplano boliviano y en las provincias de Catamarca y La Rioja, de donde se los transportaba a las de Tucumán, Chaco y Misiones.

La enfermedad crónica de la región aludida por la ley era predominantemente el paludismo provocado por el anofeles, muy difundida en la época de la sanción de la ley 11.278. La ley también establece que durante el término de treinta días el obrero enfermo o imposibilita-

¹³ Pérez, B., *El alcance de la ley 11.278, DT, XVI-711 y siguientes.*

do deberá percibir la mitad de su salario, no pudiendo despedírsele por esa causa.

El pago de los salarios se hará en la forma establecida en la ley 11.278, esto es, en moneda nacional, pero previa autorización del obrero y de la autoridad de aplicación, el empleador podrá retener de sus jornales el 30 % para depositarlo en una institución de crédito de donde podrá retirarlo el obrero al concluir su contrato de trabajo.

Como por lo disperso de los lugares de trabajo es difícil la vigilancia y contralor del cumplimiento de las leyes obreras por parte de la autoridad de aplicación y además teniendo en cuenta el escaso grado de cultura de los trabajadores, la ley, en protección de sus derechos, ha instituido sanciones muy severas para sus infractores, al extremo de crear el dolo laboral.

De tal suerte, la ley prescribe: "Todo patrón o individuo que por violencia, intimidación, dádiva o promesa realice actos que importen abonar salarios menores que los establecidos en el respectivo contrato celebrado de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, tendrá prisión de seis meses a dos años. Todo ello sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar al obrero el complemento de su salario" (art. 10, ley 12.789).

Pero a pesar del rigor de la ley, los abusos continuaban sucediéndose; entonces, fue necesario dictar por decr. 10.644/44, convalidado por la ley 12.921, el contrato tipo para los braceros contemplados en la ley 12.789, por el cual se rigen las condiciones de trabajo y salarios de los obreros de la zafra.

2) *Contrato tipo*. Las mayores dificultades se suscitaban con motivo del traslado de los obreros del lugar de su residencia al del ingenio donde debían cumplir las labores para las cuales se los había contratado, sobre todo para el viaje de regreso, porque muchas veces, terminados los trabajos de la zafra, el empleador dejaba al obrero y a su familia librados a su propia suerte para regresar a su domicilio. De ahí que el contrato tipo especifique que los pasajes de traslado, tanto de ida como de vuelta, serán por cuenta del ingenio en condiciones normales de capacidad, debiendo adoptar las medidas pre-

vias a ese fin. Cuando el traslado no se haga por ferrocarril, adoptará las medidas pertinentes para que se lo haga con un mínimo de comodidad y un máximo de seguridad e higiene para el bracero. El pasaje de regreso se entregará al término del período de contratación convenido.

Queda bien entendido que el peón perderá el derecho al pasaje de regreso si durante el período convenido trabajara menos de treinta días, salvo accidente de trabajo o enfermedad inculpable o circunstancias ajenas a su voluntad; o si antes de la terminación completa de los trabajos hiciera injustificadamente abandono de sus tareas.

Asimismo, perderá el peón el derecho al pasaje de regreso en caso de inconducta, inasistencia reiterada o injustificada al trabajo, injurias a sus superiores, desobediencia de instrucciones u órdenes relativas al trabajo, provocación a huelgas o desórdenes, encubrimientos de delitos o inmoralidad personal grave, especialmente ebriedad. Estas actitudes serán denunciadas por el ingenio a los inspectores o a los delegados regionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Si el peón autoriza al ingenio a retener el treinta por ciento de sus salarios para ser abonados en el momento de su partida, la entrega efectiva de los fondos retenidos la hará el ingenio juntamente con los pasajes de regreso.

c) *Contratista de viñas y frutales.* La relación de las partes ha sido controvertida en la doctrina.

1) *Caracterización.* La figura jurídica del denominado contratista de viñas y frutales a causa de haber merecido por parte del legislador un tratamiento pendular y vacilante, presenta en la práctica de su aplicación, como es lógico, las dificultades consiguientes. De ahí, por tanto, que, con respecto a la naturaleza jurídica del vínculo entre el contratista y el fruticultor, tanto la doctrina como la jurisprudencia en la aplicación del estatuto, han venido oscilando, entre si la relación del contratista viñatero constituye un contrato de trabajo o si regula una relación autónoma y asociativa de una naturaleza *sui generis*. De constituir esto último escapará su con-

sideración al ámbito del derecho laboral. Porque en esa clase de relación jurídica, como lo apunta Ronchetti Mosso, pueden no darse las notas típicas del contrato subordinado "si el contratista asume la dirección de la explotación, decide la técnica a emplear y regula los horarios de las labores, faltando además la exclusividad de su prestación personal, la que puede sustituir o suplantar con trabajadores en relación de dependencia a su cargo"¹⁴. Pero a nosotros nos interesa formular algunas consideraciones, aunque el engorroso y absurdo sistema de la ley 22.163 considere la relación entre el contratista y el fruticultor como autónoma y asociativa, por cuanto ella autoriza al contratista a tomar trabajadores a su cargo, quienes deben prestar las tareas bajo su exclusiva dirección y, además, por existir con el viñatero-fruticultor una responsabilidad solidaria sobre el pago de las remuneraciones devengadas por esos trabajadores, así como también del seguro contra los riesgos cubiertos por la ley de accidentes del trabajo (art. 8º, ley 22.163).

La situación de estos trabajadores al servicio del contratista o del viñatero-fruticultor está comprendida en la LCT y gozan ellos de todos sus beneficios.

Cabe recordar que la ley 20.589, al crear el estatuto del contratista de viñas y frutales, consideraba contratista a la persona que, individualmente o con su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de viñas y frutales (art. 1º) e imponía al empleador las obligaciones de proporcionar vivienda adecuada a las necesidades del contratista y su familia; a suministrarle los productos químicos y máquinas para combatir las plagas y enfermedades de los cultivos; animales herramientas y elementos necesarios para efectuar los cultivos. La ley establecía expresamente: "el contratista tendrá derecho a los beneficios de las leyes laborales, previsionales y sociales" (art. 12, ley 20.589). Señala Ronchetti Mosso, con acertado criterio, que, en definitiva, la ley 20.589 se enroló en la tesis de que la relación contratista

¹⁴ Ronchetti Mosso, Orlando, *Antecedentes y consideraciones generales sobre la ley 22.163*, en "Contratista de viñas y frutales", Mendoza, 1981, p. 18.

viñatero configura un contrato laboral especial¹⁵. En este aspecto disienta de la opinión de Deveali, que asimilaba, sin más, al contratista de viñas y frutales con la figura del tambero-mediero¹⁶, cuando ambas relaciones jurídicas difieren profundamente. El contrato del tambero-mediero constituye una variedad del contrato de trabajo, como lo hemos demostrado desde el comienzo con toda evidencia científica¹⁷.

2) *Naturaleza jurídica*. Como lo sostiene Pastor “si nos apuran en definir al contratista con ajuste a lo dispuesto por la ley 22.163, habremos de reconocer que se lo ha ubicado como trabajador autónomo, apuntalado con un régimen propio que de manera alguna lo aproxima siquiera al trabajador dependiente”. Y subraya este autor: “En esta difícil tarea de diagnosticar el sexo o mejor dicho la naturaleza jurídica del contrato de cultivo de viñas y frutales conforme a la nueva ley, se nos ocurre pronosticar que todo intento de acertar con una definición, ha de encontrar mejor material en el mensaje que precede a la ley, que en la misma ley”. En el mensaje se expresa: “que la reforma viene destinada a corregir los excesos provocados por la legislación anterior, a la que se culpa de haber traído aparejada la caracterización del contratista como un trabajador subordinado atípico, con las consecuencias laborales y previsionales que ello implica, cuando los hechos denotan claramente la existencia de relaciones de índole asociativa que se configuran en cuanto el contratista se desenvuelve autónomamente frente al viñatero-fruticultor”¹⁸.

En rigor de verdad, del examen tanto del contenido del mensaje como del texto de la ley, no se infiere, a la luz de una metodología jurídica seria, cuál es la verdadera naturaleza jurídica del contrato que vincula al contra-

¹⁵ Ronchetti Mosso, Orlando, *Nueva regulación: explotación de viñas y frutales*, TSS, VIII-329.

¹⁶ Deveali, Mario, *Los contratistas de viñas y frutales y la fuerza expansiva del derecho del trabajo*, DT, XXVIII-144.

¹⁷ Pérez, Benito, *El contrato de tambero mediero*, Sensus, XI-1 y siguientes.

¹⁸ Pastor, Juan Carlos, *Naturaleza jurídica, objeto y sujeto del contrato*, en “Contratista de viñas y frutales”, Mendoza, 1981, p. 23 y siguientes.

tista con el viñatero-fruticultor. Por un lado, parece que el contratista es un trabajador subordinado, al tener que suministrarle el viñatero o fruticultor vivienda adecuada (art. 8º, inc. a), asegurarle un porcentaje mínimo de la producción en concepto remunerativo (art. 5º, inc. a), asegurarlo contra accidentes del trabajo (art. 9º), fijar anualmente el monto mínimo de ese seguro (art. 16, inc. f), hacer entrega al contratista del porcentaje de los productos o su importe correspondiente (art. 18, inc. b), controlar el desarrollo de las actividades del contratista y abonar los salarios a los trabajadores contratados por éste, así como también las primas del seguro contra accidentes del trabajo de los contratados (art. 8º, incs. g y h de la ley 22.163).

Asimismo, el contratista podrá considerarse despedido (dar por rescindido el contrato) cuando el viñatero-fruticultor dejare de satisfacer la suma anual por hectárea o de suministrar los elementos necesarios para el cuidado y cultivo del predio (art. 11, incs. a y b), en cuyos casos el contratista percibirá en concepto de indemnización una suma igual al doble de la estipulada en el contrato.

Sobre la base de todos estos elementos someramente analizados podrá considerarse al contratista en relación de subordinación.

Pero, por otra parte, la ley 22.163 considera el vínculo jurídico que une a ambos contratantes como una relación autónoma y asociativa, diferente de la prevista por la ley 13.246 de arrendamientos y aparcerías rurales.

Como se infiere del contenido del mensaje y de la ley, parece que el legislador ha pretendido transformar al contratista en un empresario, al erigirlo en un sujeto autónomo frente al viñatero-fruticultor, eximirlo del aporte personal de su trabajo y autorizarlo a contratar obreros para ejecutar las tareas a su cargo.

De la situación legal creada a éste empresario asociado *sui generis*, se infiere que para poder ejercer su autonomía frente al viñatero-fruticultor le será necesario disponer de considerables recursos para afrontar la explotación de la industria en las condiciones establecidas por la ley. Resultará por tanto difícil encontrar un contra-

tista que, disponiendo de recursos suficientes, se avenga a explotar el cultivo de un viñedo en beneficio de otro cuando puede hacerlo exclusivamente en beneficio propio.

En conclusión, diremos que el autor de la ley desconocía la realidad del problema jurídico que pretendía resolver. Las incongruencias de la ley nos hacen recordar las sabias enseñanzas del gran jurista Bielsa cuando decía: "La imprecisión conceptual en la redacción de las leyes y el lenguaje anfibológico conducen, generalmente, a situaciones equívocas a los encargados de aplicarlas". Y por eso, advertía, "la construcción jurídica, sin el instrumento idóneo resulta deficiente, falta de unidad, y en general viciada de palabrerío. El jurista debe proceder siempre con espíritu crítico y con unidad conceptual"¹⁹.

Con todo, abrigamos la esperanza de que la aplicación práctica del estatuto del contratista de viñas y frutales nos deparará con el tiempo la experiencia y el conocimiento necesarios para dar una solución justa a la relación jurídica entre el contratista y el viñatero-fruticultor.

d) *Estatuto del tambero mediero*. Esta modalidad de prestación de trabajo está muy difundida en las zonas ganaderas de la pampa argentina, especialmente en la provincia de Buenos Aires. De ahí que el legislador se haya ocupado de reglamentarla, sancionando un estatuto especial mediante el decr. ley 3750/46, convalidado por la ley 12.921.

El estatuto prescribe: "Se entenderá por tambero mediero a los trabajadores que con esta o cualquier otra denominación estén a cargo de la explotación de tambo en participación".

La relación jurídica se establece entre el trabajador, como lo denomina la ley, y el propietario del tambo o de la explotación.

1) *Naturaleza jurídica contractual del tambero me-*

¹⁹ Bielsa, *La legislación del trabajo y los principios generales del derecho*, en revista "Labor" n° 2, La Plata, 1942, p. 7 y siguientes.

diero. La naturaleza jurídica de esta modalidad contractual dio lugar a una especie de polémica en la doctrina jurídica. No faltaron comentaristas del estatuto y jueces en la aplicación de la ley que fascinados por la expresión "mediero", empleada inadvertidamente por el legislador para calificar una tarea bastante común en algunas regiones de nuestra campaña rural, sostuvieran unos que se trataba de una sociedad y otros de una aparcería. Ni una cosa ni otra, como lo hemos sostenido nosotros desde la vigencia del estatuto del tambero mediero²⁰. Pues esos autores, si en vez de limitarse en su investigación al simple método gramatical, se hubieran detenido a examinar los elementos dogmáticos contenidos en el vínculo que une a ambos contratantes, tratando de desentrañar de sus disposiciones los conceptos jurídicos, mediante procedimientos lógicos, sobre la base de los materiales concretos suministrados por el ordenamiento legal, impuestos por la unidad del sistema, con el propósito de llegar a una construcción jurídica verdadera, no se habrían extraviado en formalismos verbales, para decirlo con el lenguaje de Windscheid. Porque con los materiales suministrados por el derecho positivo se construyen los conceptos y, con éstos, integrándolos armónicamente, se construye el sistema²¹.

De tal suerte, examinando el sistema en su conjunto se observa que estamos en presencia de una variedad de contrato de trabajo, al descubrirse en el vínculo entre ambos contratantes, la existencia de la subordinación jurídica, como elemento tipificante del contrato de trabajo²². Así, pues, el estatuto dispone: "el tambero mediero estará a las órdenes directas del propietario" (art. 20, decr. ley 3750/46); y a éste, en su carácter de patrón, le corresponde "fijar el horario de trabajo y la forma de explotación" (art. 21), extendiéndose sus facultades directivas hasta disponer: "la leche será entregada a quien ordene al patrono" (art. 22). Asimismo, se configura la su-

²⁰ Pérez, Benito, *Naturaleza jurídica del vínculo entre el tambero-mediero y el propietario de la explotación*, DT, IX-181.

²¹ Ihering, Rudolf von, *El espíritu del derecho romano*, Madrid, s/f, t. III.

²² Pérez, B., *El contrato de trabajo*, p. 19 y siguientes.

bordinación económica al asegurar la forma de pago, mediante porcentajes que recibirán los tamberos medieros del producto de la leche, en concepto de retribución de servicios (arts. 2° a 8°) como salario mínimo; además de las remuneraciones en dinero y en especie establecidas en los arts. 11 a 13. De todos estos elementos surge claramente el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del subordinado, así como el carácter oneroso del contrato. Igualmente, la subordinación técnica, la profesionalidad y la continuidad como elementos coadyuvantes en la configuración del contrato de trabajo, surgen también de las disposiciones del estatuto, si las examinamos con rigor científico a la luz de una auténtica metodología jurídica, como lo hace Claudio René Terragno, en un magnífico estudio²³. En ese estudio destaca Terragno, con precisión conceptual, la existencia de institutos típicos del derecho laboral, comprendidos en el estatuto del tambero mediero, como son el despido directo e indirecto y la indemnización correspondiente al trabajador subordinado (arts. 29 y 31); las causales justificativas de despido del trabajador, su obligación de indemnizar (art. 30); el mismo plazo de preaviso por parte del trabajador que el estipulado en la ley 11.729 (art. 33); la indemnización en caso de accidente del trabajo a cargo del propietario, cuya responsabilidad emerge, como condición *sine qua non* de la existencia de un contrato de trabajo²⁴.

Como lo venimos sosteniendo desde hace tiempo, los autores que se han ocupado hasta ahora de estudiar la naturaleza jurídica del contrato que vincula al tambero mediero con el propietario de la explotación rural, no se han detenido a examinar los elementos dogmáticos contenidos en las normas del estatuto que rigen dicho vínculo, a fin de determinar, con criterio científico, cuáles son las notas predominantes para determinar por ese procedimiento con qué contrato guarda más analogía, en virtud de sus efectos en la aplicación de la ley al caso

²³ Terragno, Claudio René, *Estatuto del tambero mediero*, JA, doctrina 1973-23 y siguientes.

²⁴ Pérez, B., *Los accidentes del trabajo en la agricultura*, p. 146 y 147.

concreto. Si configura un contrato de trabajo o un contrato de sociedad²⁵.

Por nuestra parte, desde la sanción del estatuto del tambero mediero venimos sosteniendo que el vínculo que une a ambos contratantes configura una variedad del contrato de trabajo.

2) *Formalidad contractual.* El contrato entre el propietario de la explotación y el tambero mediero deberá celebrarse por escrito por el término que de común acuerdo convengan los contratantes, al que se agregará un ejemplar del estatuto firmado por ambas partes. El contrato se inscribirá en un registro a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión (art. 28). El incumplimiento de esta formalidad pondrá a cargo del propietario de la explotación la prueba sobre el derecho reclamado por el tambero mediero.

3) *Obligaciones del propietario.* Proveer de los útiles de trabajo, a saber: a) los tarros para el transporte de la leche o crema cuando no los provean las fábricas o compradores; b) máquina desnatadora cuando se disponga el desnate de la leche o suero; c) construir los tinglados que pongan al personal, durante el trabajo, a cubierto de las inclemencias del tiempo; d) la construcción de piletas para refrescar la leche de su producción; e) tener un botiquín de urgencia para el caso de necesidad del personal de tambos y peones. Además del suministro del botiquín, el propietario es responsable por el régimen de la ley 9688, respecto de la indemnización y asistencia médica aplicable al tambero mediero y a los peones del tambo por imperio de la ley 12.631.

4) *Obligaciones del tambero mediero.* El tambero mediero deberá trabajar personalmente en el tambo. Esta exigencia del estatuto se basa en una costumbre muy difundida en las zonas ganaderas de la campaña argentina, consistente en que los propietarios de tambos confían su explotación a uno de los peones con familia,

²⁵ Pérez, B., *El contrato de tambero mediero*, *Sensus*, X-1 y ss.; *La cónyuge del tambero-mediero carece de acción para demandar al propietario del tambo*, *DT*, XXXI-57.

que se haya destacado a su servicio por su dedicación al trabajo en el cuidado de la hacienda. Por este motivo se considera un contrato *intuitu personae*, pues, aunque el tambero mediero pueda requerir la ayuda de sus familiares o emplear la de personas extrañas, las tareas principales necesarias para la explotación del tambo debe cumplirlas personalmente el tambero mediero.

Por eso el estatuto pone a su cargo el cuidado y la responsabilidad de las haciendas, campos, instalaciones y útiles de uso en el tambo.

Cuando ocupe a alguna persona extraña a sus familiares, para que lo ayude en el ordeño, estarán a su cargo las obligaciones impuestas por el estatuto del peón y, ahora por el Régimen Nacional del Trabajo Agrario (ley 22.248).

Debe proveerse y hacerles proveer a sus peones ordeñadores de un certificado de buena salud, el que será otorgado gratuitamente por los médicos municipales o de policía. Este certificado deberá ser renovado cada seis meses.

Está obligado a cubrir los riesgos de los peones del tambo con un seguro, y de no hacerlo, dichos riesgos estarán a cargo del propietario, deduciendo su importe de las primeras liquidaciones. Consecuentemente, el seguro contra riesgos de la explotación del tambo, en definitiva, está a cargo del propietario.

5) *Estabilidad*. Como lo hemos expresado, el contrato del tambero mediero debe celebrarse por escrito e inscribirlo en un registro para su validez legal. De esta formalidad se infiere lógicamente que las partes, al celebrarlo de común acuerdo, estipulan su plazo de vigencia. Esta modalidad contractual es la que da estabilidad a la relación de trabajo.

Pero si el propietario llegara a violar las disposiciones del estatuto, el tambero mediero tendrá derecho a rescindir el contrato.

En este caso, deberá procederse a la liquidación de la participación que al tambero mediero le corresponda y a las retribuciones fijadas en el art. 11 hasta el día de la entrega del tambo. Además, el propietario deberá abonar una indemnización por despido equivalente al 50 %

del promedio mensual de lo percibido por el tambero mediero en los últimos doce meses, por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses. Para tener derecho a esta indemnización se requiere la antigüedad mínima de un año.

6) *Causas de despido.* El propietario podrá rescindir el contrato sin obligación de indemnizar en los casos siguientes: a) daños intencionales o en los que medie culpa grave, culpa o negligencia reiterada en el ejercicio de sus funciones; b) incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones inherentes al trabajo encomendado; c) insubordinación o mala conducta reiterada.

En estos casos las indemnizaciones que hubiere que pagar a los peones contratados por el tambero mediero, estarán a cargo de éste y serán satisfechas de acuerdo con la ley sobre el régimen de trabajo agrario. En cambio, cuando el trabajo del tambo cese por voluntad del propietario, estarán a cargo de éste las indemnizaciones correspondientes a los peones.

El tambero mediero, para rescindir el contrato sin causa justificada, deberá dar un preaviso con una antelación mínima de un mes y asegurar la explotación por sí, o por tercero, a satisfacción del propietario, durante ese plazo. En caso contrario, deberá abonar al propietario una indemnización por falta de preaviso, equivalente al beneficio que éste hubiere obtenido en ese lapso. Esta prevención de la ley nos parece imprescindible, puesto que la hacienda necesita cuidado ya que no puede quedar desprovista de agua y alimentación. Por eso, aparte de la indemnización equivalente al beneficio el tambero mediero será responsable de los daños y perjuicios ocasionados al propietario.

§ 85. *EL TRABAJO A DOMICILIO.* — La denominación de trabajo a domicilio proviene de la circunstancia de que la tarea la ejecuta el operario en su propio hogar, aunque la realice por encargo o por cuenta de un patrono. Se trata, sin duda, de un trabajo asalariado, porque el dador de trabajo, además de suministrar la materia prima, en muchas ocasiones proporciona también las herramien-