



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO

Resolución 150/2016

Buenos Aires, 07/11/2016

VISTO, el Expediente N° 613/15 del Registro del MINISTERIO de TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL, y

CONSIDERANDO

Que por Resolución N° 89 de fecha 28 de diciembre de 2009 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario se aprobaron las condiciones de trabajo para el personal que se desempeña en la actividad YERBATERA, en el ámbito de la Provincia de MISIONES y los departamentos de Ituzaingó y Santo Tomé de la Provincia de CORRIENTES.

Que en el citado expediente la entonces Comisión Asesora Regional NEA eleva a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario una propuesta de modificación de determinadas cláusulas contenidas en la mencionada Resolución.

Que se considera prioritario reforzar y ampliar el contenido protectorio de las normas que regulan el trabajo agrario en general y con carácter específico aquellas referidas a los trabajadores no permanentes.

Que la actividad objeto de tratamiento es desarrollada de manera mayoritaria por trabajadores encuadrados en el referido colectivo, razón por la cual al cumplir las cláusulas acordadas en el seno de la misma con el objetivo señalado en el párrafo precedente, debe procederse a su determinación.

Que, asimismo, y a fin de facilitar un mejor ordenamiento de la normativa vigente se decide establecer el nuevo texto completo.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 89 de la Ley N° 26 727.

Por ello,

LA COMISIÓN NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

ARTÍCULO 1° — Establécense las condiciones de trabajo para el personal que se desempeña en la actividad YERBATERA, en el ámbito de la Provincia de MISIONES y de los departamentos de Santo



Tomé e Ituzaingó de la Provincia de CORRIENTES, conforme se consigna en el Anexo que forma parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 2° — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. SILVIA JULIA SQUIRE, Presidenta, Comisión Nacional de Trabajo Agrario. — Dr. HUGO EZIO ERNESTO ROSSI, Rep. Ministerio de Agroindustria. — Dr. ALBERTO FRANCISCO FROLA, Rep. Confederaciones Rurales Argentinas. — Lic. DANIEL EDUARDO ASSEFF, Rep. CONINAGRO. — Sr. RAMON ERNESTO AYALA, Representante UATRE. — Sr. JORGE ALBERTO HERRERA, Representante UATRE.

ANEXO

CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD YERBATERA, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE MISIONES Y DE LOS DEPARTAMENTOS DE ITUZAINGÓ Y SANTO TOMÉ DE LA PROVINCIA DE CORRIENTES

1 - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 1° - Contrato del Personal se registrará por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 26.727 y sus modificatorias).

ARTÍCULO 2° - Trabajo de Extranjeros. Para la contratación de trabajadores extranjeros regirán las normas vigentes en la materia.

ARTÍCULO 3° - Delegados del Personal. En cada explotación, se podrán elegir delegados de personal de conformidad a lo previsto por la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 y sus modificatorias. Los delegados designados, debidamente acreditados serán reconocidos por la patronal y tendrán las funciones previstas en dicha ley.

ARTÍCULO 4° - Permisos gremiales el delegado titular interno del personal que se desempeña en el marco de la Ley N° 26.727, que cumple sus funciones en establecimientos yerbateros, tendrá derecho a una licencia gremial de TRES (3) días mensuales con goce de sueldo, en concepto de crédito gremial horario.

ARTÍCULO 5° - Contratistas y Sub contratistas. Quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos contemplados en la presente Resolución serán solidariamente responsables con sus contratistas o sub contratistas del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social, conforme lo establecido en los artículos 12, 13 y concordantes de la Ley N° 26.727 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 6° - Traslado del personal y pertenencias el traslado del personal y pertenencias desde el domicilio del trabajador y hasta el lugar de trabajo serán a cargo del empleador, salvo que exista servicio público de transporte.

ARTÍCULO 7° - Plazo para abandonar la vivienda. Cuando se extinga la relación laboral, el trabajador tendrá un plazo de hasta TREINTA (30) días para desocupar la vivienda que haya sido proporcionada por el empleador al iniciarse la relación laboral. El empleador podrá exigir la entrega en un plazo menor, siempre y cuando se haga cargo del pago de un alquiler, en favor del trabajador por el lapso de UN (1) mes.

ARTÍCULO 8° - Trabajos en lugares alejados. Cuando las tareas previstas en esta Resolución deban ser realizadas en lugares alejados de la vivienda del trabajador situados a una distancia mayor de DIEZ (10) kilómetros, el traslado hacia y desde los mismos correrán por cuenta y a cargo del empleador. Los vehículos utilizados a tal fin deberán reunir las condiciones mínimas que garanticen la seguridad, comodidad e integridad física de los trabajadores, acondicionados para el transporte de personal, conforme la Ley N° 26.727, concordantes y sus modificatorias.

Queda terminantemente prohibido el traslado de personas sobre cargas, cualquiera sea su naturaleza, de



conformidad a lo previsto en el artículo 31 de la Ley N° 26 727. Cuando por razones de distancia o factores climáticos, sea imposible el traslado diario del personal, el empleador garantizará las medidas tendientes a permitir que sus trabajadores se reúnan con sus respectivos familiares los fines de semana, o como mínimo una vez por semana.

En los casos que el trabajador deba realizar tareas alejadas de su domicilio y por tal motivo deba pernoctar en el lugar de trabajo, el empleador deberá dar alojamiento conforme a lo previsto en la Ley N° 26.727 y Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario N° 11 de fecha 5 de abril de 2011.

ARTÍCULO 9° - Viáticos. En los casos en que el trabajador deba ser trasladado para el cumplimiento de sus tareas, y deba pernoctar por tal motivo fuera de su vivienda, la alimentación y el alojamiento serán a cuenta y cargo del empleador, la comida será suficiente y variada, y el alojamiento de conformidad a las normas vigentes.

ARTÍCULO 10 - El empleador, basado en razones fundamentales, podrá proveer mercaderías al trabajador que así lo requiera. En todos los casos quedará prohibido obligarlos a adquirirlas. La venta podrá ser al contado o a crédito, pero en cualquier caso los precios deberán respetar los valores de plaza locales y las listas de precios serán exhibidas en lugares visibles.

ARTÍCULO 11 - Herramientas y útiles de trabajo Las herramientas de trabajo, tijeras de mano, electrónicas o similares, machetes, serruchos y otras herramientas autorizadas por la patronal, utilizadas para la cosecha de la yerba mate, limpieza y tareas de mantenimiento, serán provistas por el empleador. En ningún caso el empleador, podrá cobrar al trabajador, por el uso de herramientas que pertenezcan a aquél. Al terminar la temporada o al extinguirse la relación laboral, el trabajador deberá devolver las herramientas que se le hubieran otorgado, caso contrario deberá abonar su valor.

ARTÍCULO 12 - Cuando el empleador suministre al trabajador instrumentos o maquinarias, como ser tijeras electrónicas, elevadores, descargadores automáticos, máquinas cosechadoras y cualquier otro dispositivo que aumente el rendimiento del trabajador que lo utilice, el empleador podrá acordar con el trabajador el salario para dicho personal, el cual asegurará, en la unidad salarial que se establezca, una mejora de la remuneración que le corresponda respecto al trabajador que no utilice dichos elementos. Estas disposiciones son aplicables a todo tipo de yerbales.

ARTÍCULO 12 BIS - Los empleadores deberán facilitar que los trabajadores bajo las condiciones de la presente. Resolución se capaciten para el manejo de la tecnología que el empleador incorpore a las actividades productivas, de modo de hacer segura su utilización. El tiempo que, dure dicha capacitación será con goce de haberes.

ARTÍCULO 13 - Jornada de trabajo. Para el personal afectado a tareas permanentes, como asimismo para los trabajadores permanentes discontinuos que realicen sus tareas remuneradas por hora, por día o a destajo, la jornada de trabajo será ajustada a lo previsto en los artículos 40, 41, 42, y 43 de la Ley N° 26.727, concordantes y modificatorias. El personal calificado incluyendo conductores de tractores, camiones, máquinas etc. afectados al establecimiento cumplirá la misma jornada de trabajo. Cuando los mismos no pudieran efectuar sus tareas específicas, deberán realizar cualquier otra tarea que se les ordene dentro del establecimiento, la remuneración será conforme a la categoría que revista cada trabajador.

ARTÍCULO 14 - Ritmo de trabajo. Las tareas deberán realizarse respetándose las normas establecidas en esta Resolución, a un ritmo normal.

ARTÍCULO 15 - Estabilidad. Aquel trabajador que fuera ocupado en las tareas previstas en esta Resolución durante más de una zafra consecutiva será considerado permanente discontinuo a todos los efectos adquiriendo los derechos que otorga la antigüedad, si luego de finalizada la zafra yerbatera continuara realizando otras tareas distintas de las previstas en esta Resolución, con el mismo empleador, será considerado personal permanente en el marco de la presente Resolución y la Ley N° 26.727 y sus modificatorias.





ARTÍCULO 16 - Comunicación de comienzo y finalización de zafra. El empleador hará público y por los medios más idóneos, la fecha de comienzo y finalización de la zafra respectiva.

ARTÍCULO 17 - Obligaciones a) DE LA PATRONAL. Dar trato correcto a los trabajadores, cumplir y hacer cumplir con lo establecido en la presente Resolución, la Ley N° 26.727 y sus modificaciones b) DE LOS TRABAJADORES Acatar las órdenes del empleador, encargado, capataz o personal que lo represente.

Ambas partes deben actuar con mutuo respeto y buena fe.

II CONDICIONES ESPECIALES

A -TAREAS DE COSECHA

ARTÍCULO 18 - Modalidades de las tareas de cosecha. El empleador determinará en cada caso, las formas y condiciones de corte de las plantas de acuerdo al clima y modalidades de la zona. En casos que el empleador imponga el uso de machetes, serruchos u otras herramientas con la finalidad de un mejor sistema de poda y que por tal razón disminuya el rendimiento diario de yerba cosechada, se establecerá de forma convencional un recargo no inferior al VEINTE POR CIENTO (20%) sobre el valor fijado para el tipo de corte. El personal deberá extraer la totalidad de la yerba resultante de los cortes efectuados, considerándose como trabajo incompleto cuando la cantidad de yerba que queda en el suelo exceda de lo normal, llamando al orden con intervención del delegado del personal, la persona afectada deberá corregir el trabajo así realizado.

La yerba entregada por el personal ocupado en las tareas de corte y quiebra no deberá contener más del porcentaje de palos que el establecido en las reglamentaciones vigentes, en caso que los raídos no llenaran estas condiciones, el capataz de corte podrá exigir al personal la corrección del trabajo mal realizado.

ARTÍCULO 19 - Horario de trabajo a) DEL PERSONAL REMUNERADO A DESTAJO. La jornada de labor para el personal que realice sus tareas a destajo, se ajustará a lo previsto en esta Resolución y lo dispuesto en la ley que lo regula. El empleador adoptará las medidas tendientes a permitir al personal un descanso no menor de DOCE (12) horas continuas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra. El trabajador que realice tareas de cosecha de yerba mate no esperará más de MEDIA (1/2) hora luego de finalizada la jornada para efectuar la entrega de sus raídos. Aquel trabajador a destajo que no cumpliera la jornada legal que establece la presente Resolución y la Ley N° 26.727, no tendrá derecho a reclamar su equivalente b) El personal remunerado por día, por hora al igual que el de tarea y otras tareas del sector, se regirá por la cláusula 13 de la presente Resolución, y la Ley N° 26.727.

ARTÍCULO 20 - Condiciones de limpieza y follaje de los yerbales. El corte y quiebra de la yerba mate se realizará en yerbales que reúnan condiciones normales. Entiéndese que no son normales aquellos que no se encuentren con follaje óptimo, es decir que presentan una caída excesiva de hojas, sin sanidad y limpieza. En caso de existir las denominadas cubiertas verdes, estas no deberán entorpecer el normal desplazamiento de los trabajadores afectados a la cosecha de la yerba mate.

ARTÍCULO 21 - Formación de equipos. La formación de equipos o "cuadrillas" quedará a criterio del empleador, debiendo contar como mínimo con un número suficiente para posibilitar la carga y estibado de los "raídos" a los vehículos de transporte. Cuando el número de integrantes de la cuadrilla supere los VEINTE (20), se podrá organizar un equipo de personas para ejecutar las tareas de cargas de los "raídos" y los mismos percibirán una remuneración adicional a convenir por dicha tarea.

ARTÍCULO 22 - Pesaje, retiro y extracción de los "raídos". El pesaje y retiro de los "raídos" deberá ser efectuado en el lugar de trabajo, con pilón o balanza manual, pudiendo realizarse dicho pesaje sea con sistema electrónico, digital u otra forma mecanizada, y ubicada en la cabecera de los líneas. El trabajador queda facultado a efectuar el contralor del peso correspondiente y hacer visar por el capataz, pesador o encargado de la anotación.

Será obligación del empleador el pesaje diario de la tarea de cada obrero.





En ningún caso la distancia a recorrer por el trabajador en la extracción del “raído” podrá superar los CIENTO (100) metros.

El peso máximo de cada “raído” no debe superar los SETENTA (70) kg con una tolerancia del DIEZ POR CIENTO (10%), salvo que se realizare con la ayuda de elementos mecánicos.

El descuento por pochada seca o mojada será de UN (1) kilogramo como máximo si estas fueran de “polipropileno” o similar.

ARTÍCULO 23 - Fuerza mayor. En caso de fuerza mayor no imputable al trabajador, o roturas de vehículos que los transporta, etc., el empleador adoptará las medidas tendientes a trasladar a los trabajadores hasta el lugar de concentración habitual. El empleador garantizará la plena ocupación para que los trabajadores cumplan normalmente con su jornada de labor.

ARTÍCULO 24 - Provisión de pochadas. Las pochadas serán provistas por el empleador sin cargo alguno y en cantidad suficiente para el normal desempeño de las tareas durante la jornada, estando facultado el empleador a descontar el valor de las mismas en caso de pérdida por negligencia del obrero

B - TAREAS EN SECADEROS, DEPOSITOS DE YERBA MATE Y CÁMARAS DE ESTACIONAMIENTO

ARTÍCULO 25 - El personal que se desempee en secaderos tipo “Barbacúa”, “Catre”, “Rotatorios”, “Cinta” u otros sistemas de secados, depósitos de yerba mate, cámaras de estacionamiento acelerado, etc., estará agrupado en las especialidades y/o categorías, establecidas en la Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario N° 17 de fecha 23 de abril de 2014 y las que en el futuro la modifiquen y/o reemplacen, las que serán al solo efecto de su encasillamiento y ajustado a la necesidades del proceso productivo. Cuando el proceso productivo incorpore innovaciones que modifiquen o reemplacen funciones o tareas, la dotación de personal se ajustará al mismo. El encasillamiento es al solo y único efecto de su categorización, debiendo el personal cumplir las tareas que se le encomienden, aún cuando éstas no resulten atines a su categoría. En tal supuesto se observará lo dispuesto en la cláusula 13 de esta reglamentación.

ARTÍCULO 26 - El foguista o calderista podrá atender hasta DOS (2) bocas de fuego, si éstas se hallaren a una distancia menor de OCHO (8) metros entre sí y con leña disponible en el perímetro citado. Si excediera esta distancia el empleador arbitrará los medios para acercar leña hasta dicha distancia máxima.

ARTÍCULO 27 - PROMOCIÓN DE CATEGORÍAS, REEMPLAZOS Y VACANTES. Cuando un trabajador de cualquier categoría, realice, en forma continua o alternadamente, durante más de SEISCIENTAS (600) horas, tareas de una categoría superior a la suya, pasará a dicha categoría, siempre que demuestre idoneidad en la realización de esta nueva categoría. No cumpliendo este requisito, el trabajador volverá a su categoría anterior, pero de continuar en la categoría superior por más de SEISCIENTAS (600) horas, pasará automáticamente a la misma a partir de la fecha en que haya cumplido las SEISCIENTAS (600) horas.

ARTÍCULO 28 - Si el empleador necesitare personal semi-calificado, calificado o especializado, antes de tomar personal ajeno al establecimiento, promoverá la categoría inmediata superior a los trabajadores que se hallen en actividad dentro del establecimiento, siempre que dicho personal reúna los requisitos establecidos para el cumplimiento de sus tareas.

ARTÍCULO 29 - Premio Estímulo. El trabajador de secaderos, boca de acopios, depósitos y cámaras de estacionamiento de yerba mate, que registre asistencia perfecta durante el periodo, ya sea semanal o quincenal, según fuera la modalidad de pago, percibirá OCHO PORCIENTO (8%) en concepto de PREMIO ESTIMULO sobre las remuneraciones recibidas en dicho lapso, conforme a la categoría que revista el trabajador, el que se pactará al momento de fijarse los salarios. No serán consideradas inasistencias las que a continuación se detallan.

a) Las correspondientes a las licencias especiales normadas por el artículo 50 de la Ley N° 26.727, artículo 158 y concordantes de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias.





- b) Suspensión o faltas de trabajo, por factores climáticos y otras no imputables al trabajador.
- c) Días no laborables en que el empleador optó por no trabajar.
- d) Permisos gremiales a los delegados del personal o miembros de Comisión Directiva del sindicato con personería gremial, por cuestiones inherentes a sus funciones gremiales.

ARTÍCULO 30 - Jornada insalubre. En los ambientes de trabajo, donde se detectaren factores determinantes que pudieren afectar la salud del operario, se podrá solicitar la calificación de insalubridad a la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 31 - Cuando un trabajador se desempeñe en forma simultánea en DOS (2) o más tareas distintas, percibirán la remuneración de la tarea mejor remunerada.

ARTÍCULO 32 - Premio estímulo a la producción y asistencia para trabajadores que se desempeñan en la cosecha de yerba mate. Al efectuarse la liquidación de haberes sea semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo pactado por las partes, se abonará al trabajador que se desempeñe en la cosecha de la yerba mate, un adicional, que se calculará sobre su remuneración básica, de un SEIS POR CIENTO (6%), en los siguientes supuestos.

- a) Cuando al finalizar la semana, haya entregado más de MIL QUINIENTOS (1.500) kilogramos de yerba mate cosechada, con el porcentaje de palos establecido en la reglamentación en vigencia y no haya observado inasistencias injustificadas.
- b) Cuando desempeñe tareas en los denominados “yerbales de alta densidad” y al finalizar la semana haya entregado más de DOS MIL (2.000) kilogramos de yerba mate cosechada, con el porcentaje de palos establecido en la reglamentación en vigencia, y no haya observado inasistencias injustificadas.
- c) Cuando desempeñe tareas en los denominados “yerbales de alta producción y rendimiento”, y al finalizar la semana, haya entregado al finalizar la semana más de DOS MIL QUINIENTOS (2.500) kilogramos de yerba mate cosechada, con el porcentaje de palos establecido en la reglamentación en vigencia, y no haya observado inasistencias injustificadas.
- d) Cuando desempeñe tareas de cosecha con “sistema de rama madura” y al finalizar la semana haya entregado más de CINCO MIL (5.000) kilogramos de yerba mate cosechada, con el porcentaje de palos establecidos por la reglamentación en vigencia, y no haya observado inasistencias injustificadas.

ARTÍCULO 33 - Viáticos a choferes. El personal que se desempeña como chofer y que por causas ajenas a su voluntad deba pernoctar o comer fuera de su vivienda o lugar habitual de trabajo, percibirá un adicional que cubra las necesidades del caso. Monto éste sujeto a rendición debidamente documentada.

ARTÍCULO 34 - Agua potable. En los yerbales el empleador asegurará la provisión de suficiente agua potable para el consumo, preparación de alimentos, o higienización de los trabajadores, cuyo acceso o distancia a la fuente de provisión no deberá afectar el normal desenvolvimiento de las tareas.

En los secaderos y depósitos. El empleador asegurará la fuente de provisión de agua potable dentro del establecimiento.

ARTÍCULO 35 - Baños, duchas, vestuarios y cocina - comedor, Esta materia se regirá por lo dispuesto en la Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario N° 11/11.

ARTÍCULO 36 - Alojamiento. Cuando se pactare realizar tareas en lugares alejados de la vivienda habitual del trabajador, el empleador estará obligado a suministrar alojamiento que reúna condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, el que además deberá estar fuera de zonas inundables, bajas o cañadas, todo ello conforme lo dispuesto en la Resolución Comisión Nacional de Trabajo Agrario N° 11/11.

ARTÍCULO 37 - Botiquín de primeros auxilios. En cada lugar de trabajo se dispondrá de un Botiquín de Primeros Auxilios que deberá contener medicamentos de venta libre adecuados al tratamiento inicial de las enfermedades más comunes en los ambientes de trabajo y de la región en particular.

ARTÍCULO 38 - Traslados de accidentados. El empleador estará obligado a disponer de un medio de transporte adecuado para asegurar el inmediato traslado de cualquier trabajador accidentado o enfermo



que requiera atención médica, desde el lugar de trabajo o su vivienda hasta el centro asistencial y viceversa, todas las veces que sean necesarias, sin efectuar ningún tipo de deducción de su salario por este concepto.

ARTÍCULO 39 - Elementos de protección. Es obligación del empleador proveer a sus trabajadores de los elementos necesarios de protección conforme al siguiente detalle.

a) Los trabajadores que deban realizar tareas a la intemperie vestimenta y calzados adecuados que los proteja contra la lluvia y el barro.

b) Quienes realicen tareas de fumigación, aplicación manual o mecánica de insecticidas, matayuyos, fertilizantes, etc., en razón de la toxicidad de los elementos químicos utilizados, deberán ser provistos de guantes, máscaras de protección de las vías respiratorias, antiparras, vestimentas y calzados adecuados, los que serán de uso obligatorio para el personal, y deberán ser conservados en buen estado y lavados con la frecuencia necesaria según el riesgo. Queda terminantemente prohibido el retiro de dichos elementos de protección del establecimiento, los que serán guardados alejados de los lugares en que se almacenen productos alimenticios y/o de uso personal. Una vez terminado el trabajo deberán ser devueltos al empleador dichos elementos de protección, en buen estado de conservación, salvo el deterioro natural por el buen uso.

Cuando las tareas se realicen en ambientes viciados de polvos desprendidos de la materia elaborada, los trabajadores serán provistos de máscaras de protección respiratoria y antiparras para la protección de la vista.

Verificada su disponibilidad de los elementos de protección y seguridad en los lugares de trabajo, su no utilización será responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 40 - Ropas de trabajo. Los trabajadores establecidos en esta Resolución serán provistos de las siguientes prendas.

a) Personal afectado a tareas culturales en los yerbales pantalón y camisa u overol, cuyo uso será obligatorio y se renovarán cuando su uso así lo aconseje. El calzado podrá consistir en botas de goma o botines de seguridad, a elección empleador. La entrega deberá hacerse dentro de los TREINTA (30) días de iniciada la actividad.

En caso que la relación se extienda por más de SEIS (6) meses, se entregará una segunda muda de ropa (camisa y pantalón)

b) Personal afectado a Secadero, Depósito y Cámara de estacionamiento Acelerado pantalón y camisa u overol y calzados, cuyo uso será obligatorio y se renovarán cuando su uso así lo aconseje, teniendo la patronal la obligación de entregar al personal DOS (2) prendas nuevas por año, contra devolución del equipo anterior.

El trabajador tendrá la obligación de mantener aseada la vestimenta entregada.

III - RETENCIONES, APORTES Y CONTRIBUCIONES

ARTÍCULO 41 - Las remuneraciones resultantes de la aplicación de la presente serán objeto de los aportes y contribuciones previstos por las leyes previsionales y asistenciales y de las retenciones sindicales ordinarias. En caso de aportes y contribuciones a obras sociales o entidades similares las mismas se limitarán dispuesto en las leyes vigentes en la materia.

IV DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 42 - Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Para las indemnizaciones, asistencia médica farmacéutica por accidentes o enfermedades profesionales, regirán las disposiciones legales vigentes en la materia.

ARTÍCULO 43 - Vacaciones SAC, licencias especiales y feriados nacionales. Regirán lo previsto en la Ley N° 26.727 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 44 - Licencias Especiales Se regirán por las disposiciones de la Ley N° 26.727.

ARTÍCULO 45 - Seguro de vida obligatorio. Se regirá por las normas vigentes en la materia.





ARTÍCULO 46 - Queda expresamente prohibida la permanencia o presencia de menores de 16 años en los lugares de trabajo conforme a las normas legales que regulan la materia. Como así también, queda prohibido el traslado de menores de 16 años conjuntamente con los trabajadores.

ARTÍCULO 47 Cargas de raídos. Queda prohibida la carga manual de los raídos de yerba mate cosechada.

ARTÍCULO 48 Extracción de raídos. La extracción de raídos de los líneas de las plantaciones de yerba, se hará únicamente con medios que reduzcan considerablemente el esfuerzo físico de los trabajadores. Queda expresamente prohibida la extracción de raídos de yerba mate en hoja verde, ya sea en forma manual o sobre la espalda u hombro de los trabajadores que se desempeñen en las tareas de cosecha de yerba mate.

ARTÍCULO 49 - Salarios. Serán de aplicación las remuneraciones fijadas por la CNTA, de acuerdo a las propuestas de la CAR, o en uso de sus atribuciones, para las tareas de viveros de yerba mate, limpiezas varias, fertilización, cosecha en cualquiera de sus formas, transporte del producto, sapecado, secado en sus distintas modalidades y de secaderos, canchado, embolsado y estibado, trabajos en depósito y en cámaras de estacionamiento acelerado, y en todos otros trabajos y otro manipuleo de la yerba mate antes de su entrada a molino, de acuerdo a las categorías reconocidas por la presente Resolución.

ARTÍCULO 50 DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Teniendo en cuenta que la implementación de lo normado por los artículos 47 y 48 demandará inversiones importantes por parte del sector empleador y dado que se necesita tiempo para realizar las reformas tendientes al cumplimiento de tales normas, las mismas entrarán en vigencia a partir del 1° de enero de 2017.

ARTÍCULO 51 las condiciones más favorables pactadas por las partes con anterioridad serán válidas y de aplicación.

e. 15/11/2016 N° 85115/16 v. 15/11/2016

Fecha de publicación: 15/11/2016

