

CONGRESO DE LA NACIÓN

República Argentina

LEY 22.248 · 1980

RÉGIMEN NACIONAL DEL TRABAJADOR AGRARIO

Boletín Oficial, 18 de julio de 1980 · 147 artículos

Texto actualizado al 16 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Régimen Nacional del Trabajador Agrario

Título preliminar 4

Título I 7

- Capítulo I 8
- Capítulo II 9
- Capítulo III 11
- Capítulo IV 14
- Capítulo V 15
- Capítulo VI 16
- Capítulo VII 16
- Capítulo VIII 17
- Capítulo IX 17

Título II 20

Título III 22

- Capítulo I 23
- Capítulo II 25
- Capítulo III 25
- Capítulo IV 26
- Capítulo V 27
- Capítulo VI 29
- Capítulo VII 29
- Capítulo VIII 31
- Capítulo IX 32
- Capítulo X 32

Título IV 34

ARTÍCULO 1°. Apruébase el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, anexo a la presente y cuyas disposiciones se observarán como ley de la Nación.

ARTÍCULO 2°. El Ministerio de Trabajo de la Nación elevará a consideración del Poder Ejecutivo la reglamentación del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

ARTÍCULO 3°. Sustitúyese el texto del artículo 2º del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por Ley N° 20.744 y modificado por Ley N° 21.297, por el siguiente:

'Art. 2º -- La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

'Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

'a) A los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

'b) A los trabajadores del servicio doméstico.

'c) A los trabajadores agrarios.'

ARTÍCULO 4°. Deróganse el Decreto-Ley 28.169/44, la Ley 13.020, el Decreto Ley 15.169/56 y los Decretos Reglamentarios 2.509/48 y 34147/49.

ARTÍCULO 5°. Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA

Llamil Reston

José Martínez de Hoz

Juan R. Llerena Amadeo

Alberto Rodriguez Varela

Jorge A. Fraga.

Albano E. Harguindeguy

REGIMEN NACIONAL DEL TRABAJO AGRARIO



TÍTULO PRELIMINAR

Artículos 6º a 13

ARTÍCULO 6°. Este régimen legal no se aplicará:

a) Al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollaren en el medio rural.

En las empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales, quedará alcanzado por esta exclusión el personal que se desempeñare principalmente en la actividad industrial o comercial. El resto del personal se regirá por el presente régimen.

b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria.

c) Al trabajador del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias.

d) Al personal administrativo de los establecimientos.

e) Al dependiente del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el régimen de contrato de trabajo aprobado por Ley N° 20.744. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 23.808 B.O. 17/9/1990. La presente modificación no producirá efecto alguno con relación al ámbito de representación personal de las asociaciones sindicales que hasta la fecha de la misma agrupaban al personal mencionado en el art. 1º).

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

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

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

No existirá la solidaridad prevista en el párrafo anterior respecto de las tareas que habitualmente se realizaren con personal no permanente, cuando el contratista constituyere una empresa de servicios y su principal aporte no se limitare a la organización del equipo de trabajo.

Para que la solidaridad tenga efecto se deberá demandar previa o conjuntamente a los

contratistas, subcontratistas o cesionarios.

ARTÍCULO 10. La firma será requisito esencial en los actos extendidos con motivo de la relación de trabajo agrario.

Cuando el trabajador no supiere leer ni escribir y no supiere o no hubiere podido firmar, se acreditará el acto mediante impresión digital o, en su caso, con los restantes elementos de prueba disponibles.

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

ARTÍCULO 12. Sin perjuicio de la observancia de las normas contenidas en esta ley, las partes estarán obligadas a obrar de buena fe y con mutuo respeto, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, debiendo éste observar el deber de fidelidad que derivare de la tarea que se asignare.

ARTÍCULO 13. Los derechos y obligaciones previstos en el presente régimen deberán ser interpretados por las partes y las autoridades competentes en el sentido de mantener la tradicional armonía que debe ser característica permanente en el desarrollo del trabajo agrario.



TÍTULO I

Artículos 14 a 76

Capítulo I

ARTÍCULO 14. La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descanso, que oscilarán entre dos (2) y cuatro y media (4 1/2) horas, según lo resolviere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de diez (10) horas.

ARTÍCULO 15. Será facultad exclusiva del empleador determinar la hora de iniciación y terminación de las tareas de acuerdo con las necesidades o modalidades de la explotación, debiendo observarse las pausas establecidas en el artículo 14, salvo cuando las necesidades impostergables de la producción o de mantenimiento justificaren su reducción. En este supuesto los empleadores deberán conceder un descanso compensatorio equivalente, dentro de los quince (15) días de finalizadas las causas que hubieren dado origen a la reducción.

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

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

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

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

b) El importe de un (1) jornal de su categoría por cada domingo trabajado.

Capítulo II

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

a) De diez (10) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de cinco (5) años.

b) De quince (15) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no excediere de diez (10) años.

c) De veinte (20) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excediere de quince (15) años.

d) De treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de quince (15) años.

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

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

Para tener derecho a la licencia ordinaria por los plazos precedentemente establecidos, el trabajador deberá haber prestado servicio durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo, excepto la correspondiente al año del ingreso, en que deberá haberse desempeñado por lo menos las tres cuartas partes (3/4) partes de los días hábiles. A estos fines, se computarán como trabajos los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiere podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueren imputables.

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

a) Un (1) día por cada treinta (30) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de cinco (5) años.

b) Un (1) día por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco (5) años, no excediere de diez (10) años.

c) Un (1) día por cada quince (15) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excediere de quince (15) años.

d) Un (1) día por cada diez (10) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad fuere mayor de quince (15) años.

ARTÍCULO 21. Las vacaciones deberán acordarse dentro de cada año calendario.

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

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

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

a) Al trabajador remunerado por mes, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que percibiere en el momento de su otorgamiento.

b) Al trabajador jornalizado, el importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha de su otorgamiento.

c) Al trabajador remunerado a destajo, el promedio diario de los seis (6) meses anteriores a la fecha de su otorgamiento o, en su caso, del lapso que hubiere trabajado.

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

ARTÍCULO 23. Cuando por cualquier causa se produjere la extinción del contrato, deberá abonarse al trabajador una indemnización sustitutiva de las vacaciones no gozadas. Su monto será igual al importe resultante de multiplicar la remuneración, diaria, calculada según el artículo 22, por el número de días de licencia a que el trabajador tuviere derecho conforme a la escala de los artículos 19 ó 20, según correspondiere.

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

a) Por matrimonio: diez (10) días corridos.

b) Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos, uno de ellos hábil.

c) Por fallecimiento de hijos o de padres, de cónyuge, o de la persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley: tres (3) días corridos, de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil.

d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día hábil.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

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

ARTÍCULO 26. Serán feriados nacionales y días no laborables únicamente los establecidos en la ley nacional que los regulare. En los días feriados nacionales regirán las normas sobre descanso dominical. En estos días el trabajador jornalizado percibirá su remuneración habitual y el remunerado a destajo el importe del jornal básico diario que fuere aplicable a su categoría. Si el trabajador prestare servicios en los días feriados nacionales percibirá, además, la remuneración que corresponda a la tarea realizada.En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, pero en caso de decidir el cese de actividades abonará igualmente la remuneración del trabajador.

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

cualquiera de los cinco (5) días hábiles posteriores.

Capítulo III

ARTÍCULO 28. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento. Su monto se determinará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.

De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación previstas en el artículo 33 y el porcentaje referido en el artículo 39.

(Artículo sustituido por art. 16 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)

ARTÍCULO 29. El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

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

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

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

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

ARTÍCULO 32. El pago de la remuneración deberá organizarse en forma tal que no perjudique los intereses del trabajador. Deberá hacerse en días hábiles y en horas de servicio y se lo podrá realizar en efectivo, cheque a nombre del trabajador no transferible por endoso o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en cualquier entidad bancaria o en institución oficial de ahorro.

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

Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la corriente en el país. Queda igualmente prohibido abonar las remuneraciones en lugares donde se expendieren bebidas alcohólicas como negocio

principal o accesorio.

ARTÍCULO 33. Además de la remuneración fijada para la categoría, el personal comprendido en este título percibirá una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio.

El trabajador que acreditare haber completado los cursos de capacitación previstos en esta ley con relación a las tareas en que se desempeñare, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

ARTÍCULO 34. Para el cómputo de la antigüedad, se considerará, tiempo de servicio al efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación; y el anterior, cuando el trabajador que hubiere cesado en el trabajo reingresare a las órdenes del mismo empleador.

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

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

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

a) Adelanto de remuneración, hasta un cincuenta por ciento (50%) de la que correspondiere a un período de pago, conforme lo estableciere la reglamentación.

b) Retención de aportes y cargas autorizadas por la legislación respectiva.

c) Pago de cuotas de primas de seguro de vida colectivos del trabajador o de su familia o planes de retiro o subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.

d) Reintegro del precio de compra de mercaderías producidas en el establecimiento.

e) Descuento por compras previstas en el artículo 38.

f) Descuentos por suministro de vivienda o alimentación, de conformidad con lo establecido en los artículos 86, inciso g), 92, 93, 94 y 95.

ARTÍCULO 37. El empleador que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 inciso d), expendiere a su personal mercaderías producidas en el establecimiento podrá descontar del salario el valor de las mismas, bajo las siguientes condiciones:

a) Que la adquisición fuere voluntaria.

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

ARTÍCULO 38. El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador.

En todos los casos quedará prohibido obligarlo a adquirirlas.

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

Los descuentos deducibles del salario, en la forma prevista por el artículo 39, deberán referirse exclusivamente a artículos de primera necesidad.

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

ARTÍCULO 40. Se entenderá por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones sujetas a aportes previsionales, obtenidas por aplicación de esta ley y que hubieren sido percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

ARTÍCULO 41. El sueldo anual complementario se abonará en dos (2) cuotas, correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, dentro del plazo previsto en el artículo 31.

Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de aquéllos.

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

ARTÍCULO 43. Los subsidios o asignaciones familiares no integran la remuneración y se regirán por la legislación respectiva.

Su goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encontrare en las condiciones previstas por la ley que los regulare.

ARTÍCULO 44. No mediando convenio expreso en contrario, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente en las diversas tareas que se desarrollaren en el establecimiento, no pudiendo invocar especialización en determinado trabajo. Su remuneración será la correspondiente a la tarea realizada, pero no podrá ser inferior a la atribuida a la categoría con la que fuere contratado.

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

ARTÍCULO 45. El mero vencimiento del plazo de cumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del empleador, lo hará incurrir en mora. En igual situación se colocará cuando dedujere, retuviere o compensare todo o parte del salario en contra de lo dispuesto en esta ley.

ARTÍCULO 46. No podrán ser cedidos total o parcialmente, ni afectados a terceros por derecho o título alguno, las remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro rubro que

con motivo de la relación laboral debiere percibir el trabajador. Los mismos conceptos serán también inembargables, en la proporción que fije la reglamentación de la presente ley, salvo por deudas alimentarias o litis expensas.

Capítulo IV

ARTÍCULO 47. Cada accidente o enfermedad inculpable que impidiere la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración en dinero efectivo durante un período de tres (3) meses si su antigüedad en el empleo fuere de hasta cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor.

Si permaneciere en el establecimiento percibirá también las demás prestaciones habituales. Cuando así no fuere no se practicarán los descuentos previstos en el artículo 86, inciso g).

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad distinta, salvo que se produjere transcurridos dos (2) años de la manifestación anterior.

ARTÍCULO 48. La remuneración que correspondiere al trabajador se liquidará conforme a la que percibía en oportunidad de interrumpirse los servicios, más los aumentos que durante los períodos de interrupción fueren acordados.

Si el salario estuviere integrado con remuneraciones variables, ellas se liquidarán según el promedio de lo percibido en el último trimestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

Igual criterio se adoptará cuando la remuneración fuere a destajo.

ARTÍCULO 49. Cuando la enfermedad o accidente inculpable sobreviniere a una suspensión disciplinaria, tal circunstancia no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos. Si los infortunios expresados sobrevinieren estando el trabajador en uso de licencia ordinaria, ésta se interrumpirá, reanudándose a partir del día siguiente al del alta.

ARTÍCULO 50. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciere perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar, resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

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

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

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

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

Capítulo V

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

En este supuesto deberá comenzarse por el personal menos antiguo de cada especialidad.

Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere el plazo total expresado, impugnada por el trabajador, dentro de los treinta (30) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido.

No regirán las disposiciones del primer párrafo en los casos en que el empleador se acogiere a beneficios derivados de normas de emergencia agraria que contemplaren la situación del personal.

ARTÍCULO 56. El empleador conservará el empleo al trabajador desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días de dado de baja, cuando deba prestar servicio militar obligatorio por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales.

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

Capítulo VI

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

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

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

ARTÍCULO 60. Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere de treinta (30) días en un (1) año a partir de la primera suspensión, impugnada por el trabajador dentro de los treinta (30) días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Sin perjuicio de lo expresado, el trabajador podrá cuestionar la procedencia de la suspensión aplicada o su extensión, para que se la suprima o reduzca, mediante reclamo judicial interpuesto dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción.

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

Capítulo VII

ARTÍCULO 62. En caso de transferirse por cualquier título la empresa o el establecimiento agrario, los contratos de trabajo que rigieren al tiempo de la transferencia continuarán vigentes con el sucesor universal o particular. El trabajador conservará la antigüedad y todos los derechos que de ella derivaren.

El transmitente y el adquirente serán solidariamente responsables del cumplimiento de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral que existieren al tiempo de la transmisión.

Esta solidaridad operará aún cuando la transmisión se hubiere efectuado para surtir efectos en forma provisoria.

El mismo criterio se aplicará en los casos de celebración o cancelación de arrendamientos, aparcerías, medierías, usufructos, cesiones precarias o por cualquier otra figura jurídica que implicare cambio en la titularidad de la explotación o del establecimiento.

Capítulo VIII

ARTÍCULO 63. Durante los primeros noventa (90) días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral.

Capítulo IX

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

a) Renuncia del trabajador.

b) Voluntad concurrente de las partes.

c) Despido con o sin causa justa.

d) Fuerza mayor.

e) Jubilación del trabajador.

f) Muerte del trabajador.

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

ARTÍCULO 66. Las partes, por mutuo acuerdo podrán extinguir el contrato de trabajo, en cuyo caso el acto deberá formalizarse mediante escritura pública, o ante la autoridad administrativa del trabajo o la judicial. El acto será nulo si se celebrare sin la presencia del trabajador.

Se presumirá igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultare del comportamiento inequívoco de ellas, que tradujere el cese de la relación.

ARTÍCULO 67. Cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo, cuando hechos de la otra constituyeren injuria que impidiere la continuación del vínculo.

Los jueces valorarán la gravedad de la causal, teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

ARTÍCULO 68. La resolución del contrato de trabajo por injuria de cualquiera de las partes, o en el supuesto previsto en la última parte del artículo 52, deberá comunicarse por escrito, con mención de los motivos en que se fundare.

Cuando por razones debidamente justificadas la comunicación no pudiere ser notificada, la misma se practicará a la oficina administrativa del trabajo, directamente o por telegrama, expresando la determinación y sus motivos.

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

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

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

ARTÍCULO 72. Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la Caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

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

ARTÍCULO 73. En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 de la Ley 18.037 (t.o. 1976) tendrán derecho, acreditando el vínculo y en el orden allí establecido, a percibir una indemnización igual a la mitad de la determinada en el artículo, 76 inciso a). Igual derecho corresponderá a la mujer que hubiere vivido en aparente matrimonio con el trabajador fallecido, soltero o viudo, durante los dos (2) años inmediatamente anteriores al fallecimiento, o cuando tratándose de un trabajador casado, mediare divorcio o separación de hecho por culpa de la esposa o de ambos cónyuges, siempre que la convivencia se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Estas situaciones de hecho deberán ser acreditadas mediante información sumaria judicial.

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

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

ARTÍCULO 74. En los supuestos en que las causales previstas en el artículo 55 produjeren el cese total o parcial de la explotación, el trabajador despedido tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 76 inciso a). El despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

ARTÍCULO 75. En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, el trabajador que con su familia ocupare vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato, dispondrá de un plazo de hasta quince (15) días para desalojarla. El empleador podrá disponer de la vivienda de inmediato, en cuyo caso deberá suministrar otro alojamiento similar por dicho término, haciéndose cargo de los gastos de traslado.

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

a) Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si este fuera menor. Dicha base no podrá exceder de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y vigentes a la fecha de despido. Dicha comisión deberá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses, de sueldo, calculados en base al sistema del primer párrafo. (Inciso sustituido por art. 155 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)

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

- Del veinte por ciento (20%), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años.
- Del quince por ciento (15%), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años.
- Del diez por ciento (10%), cuando fuere mayor de veinte (20) años.



TÍTULO II

Artículos 77 a 84

ARTÍCULO 77. El presente título se aplicará al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales accidentales o supletorias.

(Artículo sustituido por art. 2° de la Ley N° 23.808 B.O. 19/9/1990. La presente modificación no producirá efecto alguno con relación al ámbito de representación personal de las asociaciones sindicales que hasta la fecha de la misma agrupaban al personal mencionado en el art. 1º.)

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

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

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

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

ARTÍCULO 81. El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que en las explotaciones se desarrollaren e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. Igual derecho asistirá al personal permanente.

Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.

ARTÍCULO 82. El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo, en todos los casos, abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

En cuanto fueren compatibles, serán aplicables a los contratos de trabajo comprendidos en este título las normas del Título I, Capítulo III, con exclusión de los artículos 33 y 34.

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

ARTÍCULO 84. Los diferendos que se suscitaren no podrán dar lugar a la paralización del trabajo, debiendo acatarse las disposiciones que para solucionar el conflicto dictare la autoridad de aplicación.



TÍTULO III

Artículos 85 a 143

Capítulo I

ARTÍCULO 85. Créase la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que estará integrada por dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, uno de los cuales actuará como presidente; un (1) representante del Ministerio de Economía; un (1) representante de la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. En caso de empate en las respectivas votaciones, el Presidente tendrá doble voto.

El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación. La reglamentación determinará la forma de designar sus integrantes y la duración de sus representaciones.

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

a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento y el de Comisiones Asesoras Regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme a las características ecológicas y económicas de cada zona.

b) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas.

c) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las Comisiones Asesoras Regionales. Cuando correspondiere, determinará la oportunidad del pago de las remuneraciones y la inclusión en ellas del sueldo anual complementario y vacaciones.

d) Asegurar la protección del trabajo familiar y el trabajador permanente en las explotaciones agrarias.

e) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.

f) Dictar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda para el trabajador no permanente, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.

g) Determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de las prestaciones de alimentación y vivienda, cuando ellas fueren proporcionadas por el empleador.

h) Adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad en

el trabajo al ámbito rural.

i) Aclarar las resoluciones que se dictaren en cumplimiento de de esta ley.

j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren.

k) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.

l) Proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del Estado, adaptado a las características zonales.

ll) La Comisión Nacional de Trabajo Agrario no podrá fijar las condiciones de trabajo y remuneraciones respecto de aquellas actividades que se rigieren por convenciones colectivas de trabajo legalmente celebradas, salvedad hecha de la facultad prevista por el inciso g).

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

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

ARTÍCULO 89. Las Comisiones Asesoras Regionales estarán integradas por un (1) representante del Ministerio de Trabajo, que ejercerá la presidencia, y por representantes titulares y suplentes de los trabajadores y empleadores, por partes iguales, de las actividades reguladas por esta ley, preponderantes en cada jurisdicción. El número total de miembros de cada Comisión será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. La reglamentación determinará la forma de designar a sus integrantes y la duración de sus mandatos.

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

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

a) Elevar anualmente a la Comisión Nacional, por ciclo agrícola y en tiempo oportuno, las propuestas relativas a los incisos c), d), e), f), g) y h) del artículo 86 que correspondieren a su jurisdicción.

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

c) Asesorar a la autoridad de aplicación o a las dependencias que lo requieren, mediante informes remitiendo copia a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Capítulo II

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

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

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

b) Ambientes de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar, con separación de ellos para los hijos de distintos sexos mayores de doce (12) años.

c) Cocina-comedor.

d) Baños individuales o colectivos dotados de los elementos para atender las necesidades del personal y su familia.

e) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

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

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

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

ARTÍCULO 96. Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento el empleador tendrá a su cargo su traslado, el de su grupo familiar y pertenencias, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato y viceversa, cuando se iniciare la relación o se extinguiere por despido incausado.

Capítulo III

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

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

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

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

ARTÍCULO 100. Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario el uso de elementos de seguridad o protectores personales, los mismos serán suministrados por el empleador. Igualmente el empleador deberá suministrar al trabajador elementos de protección individual cuando realizare tareas a la intemperie en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la reglamentación.

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

ARTÍCULO 101. Es obligación del trabajador utilizar y mantener en perfecto estado de conservación e higiene la vivienda y todos los elementos de protección personal que le proveyere el empleador para el cuidado de su salud e integridad física, debiendo devolverlos en tales condiciones, salvo el deterioro natural causado por el buen uso.

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

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

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

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

Capítulo IV

ARTÍCULO 106. Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se regirán por las normas de la Ley 9.688, sus modificatorias o sustituyentes.

Capítulo V

ARTÍCULO 107. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.

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

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

(Artículo sustituido por art. 17 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)

ARTÍCULO 108. Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres, responsables o tutores vivieren independientemente de ellos, podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.

(Artículo sustituido por art. 18 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)

ARTÍCULO 109. Las personas desde los dieciséis (16) años estarán facultadas para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

(Artículo sustituido por art. 19 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)

ARTÍCULO 110. La jornada de labor de la persona de hasta dieciséis (16) años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino.

La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente.

(Artículo sustituido por art. 20 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)

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

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

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

ARTÍCULO 113. Queda prohibido el trabajo del personal femenino permanente durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Si como consecuencia del embarazo o parto la trabajadora permanente no pudiere desempeñar sus tareas excediendo los plazos de licencia previstos precedentemente, será acreedora, previa certificación médica, a los beneficios del artículo 47.

ARTÍCULO 114. La trabajadora permanente deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por aquél. La trabajadora gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que correspondiere al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que previeren las reglamentaciones respectivas.

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

Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudieren corresponder, la violación de este derecho obligará al empleador al pago de otra cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el artículo 113.

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

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una única indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización

de la licencia a que se refiere el artículo 113 o hasta el vencimiento de la relación laboral, según corresponda.

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

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

Capítulo VI

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

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

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

Capítulo VII

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

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio.

b) Nombre, apellido, edad, estado civil y número de documento de identidad del trabajador.

c) Fechas de ingreso y egreso del trabajador.

d) Remuneración del trabajador.

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

(Nota Infoleg: por art. 1º de la Resolución N° 4/99 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario B.O. 2/11/1999, se incluye a partir del 1º de noviembre de 1999, en las previsiones del presente artículo, a los trabajadores pertenecientes a la actividad de manipuleo y almacenamiento de granos, en la Provincia de Santiago del Estero.)

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

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

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

b) Contener:

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

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

d) El importe de remuneraciones por vacaciones, asignaciones familiares y los que correspondieren a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrán ser hechos constar en recibos separados de los que correspondieren a retribuciones ordinarias. En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser discriminados en conceptos y unidades.

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

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

ARTÍCULO 126. Queda prohibido hacer firmar al trabajador recibos de pago incompletos o en blanco, como asimismo incurrir en interlineaciones, tachaduras, raspaduras o enmiendas, las que solamente se admitirán cuando fueren salvadas y constare la conformidad del trabajador.

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

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

Capítulo VIII

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

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

ARTÍCULO 130. El pago insuficiente de obligaciones en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se recibiere sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

ARTÍCULO 131. El trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resultaren del contrato de trabajo agrario. Igual derecho asistirá a los causahabientes en caso de fallecimiento de aquél.

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

ARTÍCULO 133. El juez del concurso deberá autorizar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y por despido que tuvieren el privilegio asignado por el artículo 131, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los

primeros fondos que se recaudaren o con el producto de los bienes sobre los que recayeren los privilegios especiales que resultaren de esta ley.

ARTÍCULO 134. Los privilegios laborales serán irrenunciables.

Capítulo IX

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

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

Capítulo X

ARTÍCULO 137. El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley, estando facultado para sancionar las infracciones y obstrucciones conforme a lo previsto en la legislación vigente, la que también se aplicará en cuanto a la forma y substanciación de las actuaciones.

ARTÍCULO 138. Las acciones derivadas de la relación de trabajo agrario serán susceptibles de una instancia conciliatoria previa ante cualquier dependencia de la autoridad de aplicación, con audiencia personal de las partes o de sus mandatarios.

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

ARTÍCULO 139. El cumplimiento de los acuerdos conciliatorios a que se arribare en la instancia prevista en el artículo precedente, tendrá efecto liberatorio. La suscripción del acta por el titular de la respectiva dependencia del Ministerio de Trabajo de la Nación o por el funcionario en quien este delegue tal facultad, implicará la homologación del acuerdo. En el acta deberá consignarse si el funcionario actuante es el titular de la dependencia u obra por delegación, en cuyo caso deberá citarse la resolución respectiva.

El incumplimiento parcial o total de los acuerdos dejará a los interesados en libertad de

iniciar las acciones judiciales que le hubieren correspondido originariamente. En este supuesto, los pagos efectuados serán considerados como realizados a cuenta.

ARTÍCULO 140. Los reclamos a que se refiere el artículo 138 podrán ser efectuados en cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo, aún cuando no tuviere jurisdicción en el lugar de trabajo, siempre que fuere la más cercana a éste.

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

ARTÍCULO 142. Todo pago que debiere efectuarse en favor del trabajador en los juicios laborales, se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente, librándose cheque judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haberse otorgado poder.

Queda prohibido el pacto de cuota litis que excediere del veinte por ciento (20%) del total a percibir por el trabajador, el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

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

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

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



TÍTULO IV

Artículos 144 a 147

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

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

(Nota Infoleg: Ver art. 1° de la Resolución N° 1233/80 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario B.O. que exceptúa de la prórroga dispuesta en el presente artículo a varias normas dictadas por la Comisión Nacional del Trabajo Rural.)

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

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



VEREDICTA LEYES

Régimen Nacional del Trabajador Agrario. Texto actualizado al 16 de noviembre de 2026.

Datos: Base InfoLEG de Normativa Nacional, Ministerio de Justicia de la Nación (CC BY 4.0).