

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Y JURIDICAS**

**Trabajo final de la carrera de Técnico
Universitario Administrativo Contable
Impositivo**

Título: ASPECTOS RELEVANTES DEL TRABAJO
AGRARIO.

Apellido y nombre del/la alumno/a: Martinez, Marianela Anahi.

Asignatura sobre la que se realizó el trabajo: Derecho Laboral
y de la Seguridad Social.

Encargado del curso Prof.: Alberto Maza.

Año que se realiza el trabajo: 2018

Lugar: Santa Rosa, La Pampa.

INDICE

CAPITULO I: EVOLUCIÓN HISTORICA

INTRODUCCIÓN.....	5
PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL TRABAJO.....	5

CAPITULO II: ASPECTOS GENERALES

REGIMEN ACTUAL.....	8
FUENTE DE REGULACION.....	8
TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL RÉGIMEN.....	9
CONCEPTO DE ACTIVIDAD AGRARIA Y ÁMBITO RURAL. ACTIVIDADES COMPRENDIDAS.....	10

CAPITULO III: CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO.....	11
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS QUE CONTRATAN TRABAJADORES RURALES.....	13
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	16
EXTINCIÓN DEL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN.....	19
VIVIENDA, ALIMENTACIÓN Y TRASLADOS.	22
RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR AGRARIO.....	25
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL.....	34

CAPITULO IV SEGURIDAD Y RIESGO

RIEGOS Y PREVENCIÓN EN EL TRABAJO AGRARIO	36
-------------------------------------------------	----

CAPITULO V LICENCIAS Y DESCANSOS

VACACIONES DEL TRABAJADOR AGRARIO	39
-----------------------------------------	----

LICENCIAS EN EL TRABAJADOR AGRARIO	42
------------------------------------------	----

CAPITULO VI TRABAJO DE MENORES

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE.....	47
----------------------------------------------------------------------------	----

CAPITULO VII PROMOCIÓN DE EMPLEO RURAL

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA.....	50
-------------------------------------------------------------------------------	----

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	51
-------------------------------------------	----

CAPITULO VIII JUBILACIÓN Y SEGURO DE SEPELIO

RÉGIMEN JUBILATORIO DEL TRABAJADOR AGRARIO	52
--------------------------------------------------	----

SEGURO DE SEPELIO.....	52
------------------------	----

CAPITULO IX COMISION NACIONAL Y REGISTRACIÓN

COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA).....	55
--------------------------------------------------	----

REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE) INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULO 106 Y 107 DE LA LEY 26727.....	57
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE).....	59
------------------------------------------------------------------------------------------	----

CAPITULO X CONFLICTOS COLECTIVOS

MECANISMOS DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.....	65
---------------------------------------------------------	----

CONCLUSIÓN	67
-------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	68
---------------------------	----

CAPITULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como finalidad conocer los aspectos importantes del Régimen de Trabajador agrario, regulado en la actualidad por la ley 26.727, citando algunas diferencias con la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

Las relaciones laborales dentro del sector agropecuario poseen características especiales, que hacen que se encuadren en una legislación distinta, que a su vez lo diferencian con el derecho común, debido a las modalidades y la especialización de la actividad, la estacionalidad, la intervención de la naturaleza con sus ciclos biológicos, entre otras

PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO.

El primer periodo se centra en la época aborígen, cuando el descubrimiento de un “Nuevo Mundo” requiere de la labranza de la tierra encontrada, una tierra llena de riquezas y frutos que exigen enormemente mano de obra que no es otra que la aborígen. Se somete a esta civilización a tareas forzosas y se aplica el sistema de encomiendas, con todas las injusticias que trae aparejada. Aparecen además las reducciones jesuíticas desarrollando explotaciones típicamente agrarias.

A esta época la precede la de la colonización española en el Rio de la Plata. La agricultura se acrecienta enormemente y se extiende por diferentes zonas trayendo aparejado la cría de ganado. El trabajo rural comienza a ser organizado por los virreyes. Más tarde, luego de la declaración de la Independencia Nacional se decreta la abolición de la esclavitud y de las diversas formas obligatorias de trabajo; aparece el Gaucho, antecedente histórico del trabajo rural y se dictan las primeras medidas de trabajo obligatorio, la reglamentación del “conchabo” y la exigencia de la “papeleta” para trabajar.

Con el correr de los años comienza a organizarse la Nación, promoviendo la inmigración, y se dictan los códigos rurales que protegen al propietario, mientras el trabajador queda desamparado, y el trabajo de campo queda ausente de los códigos dictados en dicha época.

Tras el devenir de la época contemporánea surgen las primeras leyes obreras, pero se sigue excluyendo al trabajador rural.

Recién con la sanción de la ley 12.789, de 1942, denominada “Estatuto de los conchabadores”, apareció la primera regulación del trabajo rural de la Argentina, que contemplaba normas relativas a los trabajadores que desempeñaban en tareas agrícolas, ganaderas y minería. Dicho estatuto comprendía una categoría especial de trabajadores rurales, es decir, solo aquellos que se denominaron braceros para las labores agrícolas, ganaderas, mineras, forestales o de cualquier otra índole, realizando trabajos únicamente en forma temporal, para llevar adelante algunas tareas referidas.

El año 1944, durante el gobierno de Perón, se sancionó el “Estatuto del Peón de campo”, por Decreto 28.169, considerada la primera regulación orgánica para los trabajadores agrarios, ratificada luego por la ley 12.921; que reglamentaba el trabajo de cosecha del trabajador jornalizado o a destajo. En él se fijaron condiciones de trabajo, entre ellas: salarios mínimos, descanso dominical, vacaciones pagadas, alojamiento y alimentación, estabilidad y distintas disposiciones sobre higiene y protección, y su decreto reglamentario establecía un régimen de asistencia médica, y farmacéutica y el amparo de las enfermedades o accidentes inculpables, y la prohibición del trabajo en menores de 12 años. Este estatuto fue normalizado en 1949 por el decreto 34.147, y en el mismo año se sancionó la ley nacional 13.020 de protección al trabajo de cosecha, que creó la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), y asimismo las denominadas Comisiones Paritarias Locales.

La comisión Nacional de Trabajo Rural (con representación del gobierno, de los sindicatos y de los empleadores) era la encargada de fijar las condiciones de las jornadas diarias, garantizar la asistencia sanitaria y una vivienda digna

Sin embargo, el Estatuto fue derogado en 1980 con la sanción de la ley 22.248, al que se denomina “Régimen Nacional del Trabajo Agrario”, que fue reglamentado por el Decreto 563 del año 1981. Según la norma, el régimen de trabajo agrario comprende a los trabajadores que realizan tareas agrarias, de cualquier especialidad, tales como agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola, fuera del ámbito urbano. En términos generales, el sistema establecido por la ley 22.248 dispone que los trabajadores agrarios están excluidos de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y con ello a los mejores o mayores beneficios o protecciones de las que podrían haber gozado los trabajadores rurales.

En el año 1999 se sanciona la ley 25.191, reglamentada por el dec. 453/2001, en donde se crea el *Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre)* y se declara el uso obligatorio de la Libreta de Trabajo Rural, para todos los trabajadores de la actividad rurales del país.

Por último, en el año 2011, bajo la presidencia de Cristina Kirchner, se sanciona de la Ley 26727, instituyendo el nuevo Régimen del Trabajo Agrario aprobado por el Decreto 301 del 21 de marzo del año 2013, derogando la ley 22.248, sus modificatorias y el decreto reglamentario 563 del año 1981. Asimismo, la ley 26.727, en el art. 106 modifica y sustituye algunos artículos de la ley 25.191 sobre la Libreta del Trabajador Rural.

Con la Ley 26.727 se produce un cambio radical en el derecho laboral agrario, por cuanto en su artículo 104 se dispone la sustitución del texto del inciso c) del artículo 2 de la ley 20744 y modificatorias por una nueva regulación, en la que se establece que la LCT no le será aplicable a los trabajadores agrarios, sin perjuicio de su aplicación para aquello que no esté regulado específicamente, siempre que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen de trabajo agrario. Dicha modificación se relaciona con lo previsto en el artículo 2 de ley 26727, referida a las fuentes de regulación del contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo, determinando que la misma se regirá: por la LCT 20744 , sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo

que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES

REGIMÉN ACTUAL.

El art. 1º de la ley 26.727, establece que la presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional. La norma se refiere al ámbito territorial de la ley que pretende cubrir todas las relaciones laborales que se ejecutan en el territorio nacional, y aunque expresamente no lo establece, alcanzan a todos los habitantes sin distinción de nacionalidad.

FUENTE DE REGULACIÓN.

Según ley 26727, el contrato de trabajo agrario y las relaciones emergentes del mismo se regirán por:

- La ley 26.727, y las normas que en su consecuencia se dicten (decreto reglamentario 301/13).
- Por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 y 23.546, y por los laudos con fuerza de tales.
- Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes.
- Por la voluntad de las partes ; y
- Por los usos y costumbres,

Además de estas fuentes se podrían mencionar otras que no están expresamente enunciadas, que forman parte de las fuentes del ordenamiento laboral agrario como,

por ejemplo, la Constitución Nacional, los Tratados internacionales sobre derechos humanos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (que integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes), la jurisprudencia y la doctrina.

TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL RÉGIMEN

En ley 26727, en su artículo 3, enumera los trabajadores que se encuentran excluidos del Régimen de Trabajo Agrario y por ende no se aplicará la misma. Estos son:

- A) Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;
- B) A los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;
- C) Al trabajador de casas particulares, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;
- D) Al personal administrativo de los establecimientos;
- E) Al personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;
- F) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la ley 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo los trabajadores que se ocupen del empaque de frutos y productos agrarios propios, y
- G) A los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (t.o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22.248.

CONCEPTO DE ACTIVIDAD AGRARIA Y ÁMBITO RURAL. ACTIVIDADES COMPRENDIDAS.

La actividad agraria como objeto del derecho agrario, que es la rama del derecho que se ocupa de regular jurídicamente la actividad agrícola, entendiéndose por tal, la agricultura, la ganadería y la silvicultura (actividad forestal) y actividades a ellas conexas. Agrario se deriva del vocablo latino “ager” que quiere decir “campo”, siendo esta actividad (la rural) en Roma, la más importante como fuente de su economía.

La actividad agraria como actividad primaria es un hecho del hombre que tiende a lograr producir y aprovechar recursos naturales provenientes de la agricultura y la ganadería.

Según de la ley 26.727, se entiende por actividad agraria, a *“toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales”* (Artículo 5°).

A continuación, se define el ámbito rural, *“A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal”*. (Artículo 6)

Como principio general exige que las tareas se realicen fuera del ámbito urbano, sin embargo, el artículo 7° de la Ley consagra excepciones: *“Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:*

a) *La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres,*

hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;

b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y

c) El empaque de frutos y productos agrarios propios”

Estas particularidades se fundamentan en el hecho de que trata de la manipulación, el almacenamiento de bienes agrarios y de actividades en las que se encuentra involucrado el manejo y la disposición de ganado, tareas que, en la mayoría de los casos, requieren conocimientos especiales o son una simple extensión del trabajo de campo, como actividades conexas.

Luego del análisis de estas características se puede determinar que no toda actividad que esté relacionado con campo o sector rural, se lo denomina según la ley actividad agraria, por ejemplo el trabajo que se realiza en los viñeros constituye actividad agraria, no así el trabajo de las bodegas

CAPITULO III CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO.

Según el actual Régimen de Trabajo Agrario *“Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes” (artículo 11º Ley 26.727).*

Podemos observar que es una definición similar que a la definida en la Ley de contrato de trabajo: *“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”* (Artículo 21).

Se diferencia en que las tareas que preste el trabajador tienen que ser necesariamente agrícolas y desarrollarse en el ámbito rural, es decir, tienen que ser tareas propias que se realizan en el sector rural o que estén directa o accesoriamente vinculada a la actividad agraria.

En cuanto a la relación de dependencia, no existe diferencia ya que en ambos contratos, para que se configure debe existir una *subordinación*, que a su vez se manifiesta en un triple sentido:

1. Técnica: El trabajador somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador;
2. Económica: El trabajador realiza determinada labor pero no recibe de forma directa el producto de su trabajo y tampoco comparte el riesgo de la empresa. Por un lado, el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y por el otro, los mayores beneficios o los quebrantos derivados de la explotación sólo benefician o perjudican al patrono, resultando ajenos al obrero.
3. Jurídica: La subordinación jurídica es la principal característica para configurar la dependencia y consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS QUE CONTRATAN TRABAJADORES RURALES.

La ley 26.727 determina la responsabilidad solidaria del titular del establecimiento o explotación frente a los trabajadores de los contratistas o subcontratistas o cesionarios, similar al criterio establecido en la LCT: *“Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.*

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.” (Artículo 12)

Se excluye de responsabilidad a los productores que den en arrendamiento el campo: *“No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas, en los términos del artículo 5º de la presente ley.” (Artículo 12)*

También existe responsabilidad solidaria: *“Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o transitorio, o para la realización de cualquiera de las actividades comprendidas en la ley, serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables. (Artículo 13)”*

Los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al principal:

- ❖ El número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL)
- ❖ La constancia de pago de las remuneraciones
- ❖ Copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS)
- ❖ Constancia de la cobertura por riesgos del trabajo de cada uno de los trabajadores que ocuparen.

Estos los deben presentar:

- ❖ Cuando el principal lo requiriera
- ❖ Al finalizar el contrato y previamente a la percepción de la suma total convenida.

Obligaciones del Principal:

El principal debe retener de los contratistas, subcontratistas o cesionarios, lo adeudado por créditos laborales a los trabajadores y por cotizaciones a la seguridad social, cuando éstos cumplan con las normas laborales o de las obligaciones emergentes de la seguridad social.

Producida la retención, dentro de los DIEZ (10) días, el principal debe depositar el importe correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores en la oficina más cercana de la autoridad de aplicación, y los correspondientes a créditos emergentes de la seguridad social, a la orden del organismo acreedor o recaudador, en la forma

que establecen las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Control:

El Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social es la autoridad competente para fiscalizar el cumplimiento por parte de los empleadores involucrados de las obligaciones emergentes de la relación laboral y las derivadas del régimen de seguridad social.

Prohibición de las cooperativas de Trabajo:

En cuanto a las cooperativas de trabajo, se prohíbe a las mismas actuar como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios y tampoco pueden brindar servicios propios de las agencias de colocación. Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

En el caso de socios aparentes de cooperativas que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, éstas serán responsables junto con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social. La Autoridad Administrativa del Trabajo deberá comunicar a la Administración Federal De Ingresos Públicos (AFIP) y a la Administración Nacional De La Seguridad Social (ANSES) las irregularidades detectadas a los fines de la regularización de los trabajadores frente a la seguridad social.

Se prohíbe, además, la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En este tema como modo de introducción, me parece importante diferenciarlo con el régimen anterior. La Ley 22.248, tenía una enorme desprotección de los trabajadores, ya que, instituía básicamente dos categorías:

- **Permanentes:** aquellos que trabajaban por tiempo indeterminado para la explotación y cuya indemnización por despido era un sueldo por año trabajado más un porcentaje según la antigüedad que tuvieran que vendría a sustituir el preaviso que no se les pagaba.
- **No permanentes:** aquellos que trabajaban por temporada o en ocasiones especiales pero no continuas, que no tenían ninguna indemnización por despido.

Pero en ambos casos existía un período de prueba de 90 días, durante dicho lapso la relación laboral podría ser rescindida sin derecho a indemnización alguna, y vencido el cual se convertía en permanente.

En la actualidad se ha eliminado el período de prueba y se han establecido las siguientes modalidades contractuales de trabajo agrario:

- **Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua:** el contrato de trabajo agrario se entenderá así celebrado, salvo los casos previstos expresamente por la ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Ello significa que el trabajador rural permanente y continuo tiene estabilidad en el empleo desde el inicio de la relación laboral, por lo que si el empleador decide su despido, deberá preavisarlo con la antelación que establece la Ley de contrato de Trabajo.

Lo establecido con respecto al contrato de trabajo agrario, es un aspecto relevante del Régimen, que se diferencia de del Ley de contrato de trabajo. La misma, en su Art. 92 bis regula un período de prueba de tres meses, dentro del

cual, las partes pueden extinguir la relación laboral sin pago de indemnizaciones, con la única obligación de comunicar ello con un preaviso de 15 días (Art. 231 y 232 de la LCT), debiendo abonarse en caso de omisión una indemnización sustitutiva equivalente a los salarios que se habrían devengado durante ese lapso de tiempo.

- **Contrato de trabajo temporario:** en esta modalidad la relación laboral que se origina en las necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal, entre otros. Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

La característica principal de esta contratación se corresponde a la realización de tareas extraordinarias, ocasionales, no habituales que *se realizan por única vez*.

- **Trabajador permanente discontinuo:** Se crea esta modalidad de contratación para los casos en que un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador más de una vez en manera consecutiva, para la realización de tareas cíclicas o estacionales. Será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo y adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

En cada ciclo o temporada, la convocatoria del empleador así como la aceptación del trabajador para reanudar la relación laboral debe hacerse con anticipación suficiente, en tiempo oportuno y útil.

La convocatoria podrá materializarse por medios idóneos de comunicación.

El Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social fijará los medios, la forma y los contenidos básicos de la convocatoria, el modo de manifestar la aceptación y las implicancias de tales actos, teniendo en cuenta las características de las

distintas actividades.

Serán facultades del empleador disponer el reinicio y la suspensión de los deberes de prestación de los contratos de trabajo en cada ciclo o temporada en un orden determinado, en primer lugar por la especialidad y las tareas asignadas a los trabajadores, y en segundo término, por la antigüedad en el empleo, en función de la demanda de trabajo necesaria para cada período.

Se considerará como domicilio del trabajador aquel que figure en la Libreta del Trabajador Agrario al finalizar el ciclo o la temporada, salvo que el trabajador hubiera comunicado fehacientemente al empleador su ulterior modificación.

- **Trabajo por equipo o cuadrilla familiar:** Esta categoría participa al empleador o su representante y su familia como parte en las tareas a desarrollarse en las explotaciones, integrando total o parcialmente equipos o cuadrillas. Igual derecho tendrá el personal permanente, a excepción de los menores de 16 años.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario tiene facultades para fijar las condiciones generales de las modalidades contractuales previstas en la ley 26.727, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas por aquélla.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las condiciones generales de las modalidades contractuales previstas en la ley, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas por aquélla.

En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la ley 26.727, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 y 23.546, y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN.

Su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 y sus modificatorias:

Por Renuncia del Trabajador: queda formalizada a través de un telegrama colacionado remitido a su empleador o bien ante la autoridad administrativa del trabajo o juzgado de paz del lugar con comunicación inmediata al empleador. No percibe indemnización alguna, solo se le abonarán los salarios devengados, vacaciones y SAC proporcional.

Por Voluntad Concurrente de las Partes: se considera extinguida la relación por esta causa cuando el comportamiento inequívoco de las partes demuestre el cese de la relación laboral. Se formalizará mediante escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo o judicial.

Por despido sin causa: El trabajador que es despedido sin causa, habiendo mediado o no preaviso, le corresponde una indemnización por antigüedad, que en ningún caso podrá ser menor a dos meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Esta indemnización se diferencia de la que le corresponde al trabajador regulado por la ley de contrato de trabajo, ya que la indemnización mínima por antigüedad es más beneficiosa.

La antigüedad que tuvieren los trabajadores agrarios al tiempo de la promulgación de la ley 26.272 se les computará a todos sus efectos.

El contrato de trabajo agrario no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso, o en su defecto indemnización además de la de antigüedad en el empleo, cuando se disuelva por voluntad del empleador.

- Por el trabajador, de 15 días.

- Por el empleador, de 1 mes cuando el trabajador tuviera antigüedad en el empleo de hasta 5 años, y de 2 meses cuando fuera superior.

La parte que omite el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva igual a la remuneración que le correspondería al trabajador por esos plazos.

Cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el momento del despido.

Con respecto al preaviso, es una de las novedades incorporadas en el régimen, ya que anteriormente se consideraba que el preaviso no se aplicaba al trabajador rural, por las distancias y las comunicaciones que podían existir.

La ley 26.727 incorpora una indemnización sustitutiva de vacaciones para el trabajador temporario. Éste debe percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al 10% del total de las remuneraciones devengadas. La norma mejora la indemnización sustitutiva de vacaciones prevista para el trabajador no permanente que Ley 22.248 fijaba en el 5% del total de las remuneraciones devengadas durante la relación labora

En caso de despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en la LCT, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados.

Si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño

suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Por Justa Causa: tanto el empleador como el empleado pueden invocarla cuando la injuria sufrida por alguna de las partes impida la continuación del vínculo laboral. Deberá comunicarse por escrito expresando claramente la determinación y los motivos que justifican dicha medida. En caso de injuria por parte del empleador, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización por antigüedad .

Por Fuerza Mayor: Son aquellos hechos previstos o imprevistos que no pueden ser evitados y que afectan a la actividad agraria y producen la imposibilidad de cumplir su obligación de dar ocupación. El despido invocando fuerza mayor es un despido causado, en donde el empleador pretende ampararse en una disposición legal que disminuye su obligación de indemnizar, para esto debe obligatoriamente explicitar cuál es la fuerza mayor a la cual alude, dando de este modo oportunidad al trabajador de conocer los verdaderos motivos en que se funda la medida. Si el empleador demuestra la causal invocada, y que no le es imputable, debe pagar al trabajador solamente una indemnización reducida, equivalente al 50% de la indemnización por antigüedad.

Por Quiebra Concurso del Empleador: de producirse la extinción del contrato de trabajo por este motivo, se deberá observar si la causa que originó la quiebra o concurso es o no imputable al empleador. Si la misma es imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización por antigüedad. En caso contrario le corresponderá al trabajador percibir el 50% de la indemnización por antigüedad.

Por Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador: si por una causa sobreviniente a la iniciación de la relación laboral, el trabajador queda afectado definitivamente por una disminución de su capacidad laboral, el empleador debe asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no puede dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador el 50 % de la indemnización por antigüedad.

Si está en condiciones de hacerlo no le asigne tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, debe abonarle la indemnización por antigüedad.

Cuando la enfermedad o accidente produce una incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador debe abonarle la indemnización que le corresponda según su antigüedad.

Por Muerte del Trabajador: en este caso el régimen de trabajo agrario otorga la facultad a sus derecho habientes a percibir los importes indemnizatorios mediante acreditación del vínculo y en siguiente orden: viuda/o, conviviente, hijos/as solteros/as menores de 18 años que hubieren estado a su cargo. Dichos importes indemnizatorios serán equivalentes al 50% de la indemnización por antigüedad.

VIVIENDA, ALIMENTACIÓN Y TRASLADOS.

Las condiciones que se establecen en el Régimen de Trabajo Agrario, respecto a estos temas, no se encuentran en la ley de contrato de trabajo (Ley 20744), estableciendo así, prioridades de bienestar hacia el trabajador agrario y su familia. Se establecen requisitos importantes para la subsistencia de los mismos, combatiendo el trabajo en situaciones de precariedades que se suelen producir, por las características que conlleva el desarrollo de las tareas en un ámbito básicamente rural. En donde, las condiciones de accesibilidad y de contralor por parte del Estado son más limitadas que las de control del comercio o la industria en general.

El empleador en caso de incumplimiento de sus obligaciones, es sancionado penalmente conforme a las normativas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral.

Vivienda:

La ley 26.727 se encarga de regular los requisitos mínimos que deben cumplirse al respecto, establece penalidades para el caso de que el empleador no cumpla con lo

establecido y determina que las obligaciones a cargo del empleador no serán resarcibles en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

La vivienda que se le provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

- a)** Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, debiendo garantizarse medidas de prevención y saneamiento relativas a los riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos según la zona de que se trate;
- b)** Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de ocho (8) años;
- c)** Cocina-comedor;
- d)** Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten;
- e)** Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo; y
- f)** Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Quien está a cargo del control de la vivienda del trabajador es la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, dependiente del Ministerio de Trabajo.

El empleador debe instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes.

En los casos de extinción de la relación de trabajo, por cualquier causa, de un trabajador permanente de prestación continua, el trabajador que este ocupando una vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato tendrá un plazo de hasta TREINTA (30) días para desalojarla; situación que el empleador deberá comunicar formulando el respectivo requerimiento en forma fehaciente al

trabajador.

Sin embargo, el empleador podrá disponer de la vivienda luego de transcurridos QUINCE (15) días de efectuada la pertinente comunicación, en cuyo caso tiene la obligación de otorgarle al trabajador y su familia, otra similar por el tiempo restante y hacerse cargo de los gastos de traslado y mudanza.

El empleador, antes de que el trabajador desaloje la vivienda, debe abonar los importes adeudados por la relación laboral, como también los correspondientes a las obligaciones relativas a la seguridad social. Si se produce el desalojo, sin ser pagados los dichos importes, el trabajador puede reclamar los daños y perjuicios sufridos.

Alimentación.

Respecto a la alimentación de los trabajadores agrarios, debe ser suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.

En el caso que el trabajador no pueda adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, el empleador debe proporcionársela.

Traslados:

Si el trabajador es contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo. Cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del trabajador haya una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros y no existan medios de transporte público, el empleador deberá proporcionarle los medios de movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes.

Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas.

En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas.

La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

Aqua Potable:

Además de la vivienda, la alimentación y el traslado, el empleador debe suministrar agua apta para consumo y uso humano en cantidad y calidad suficiente, como así también servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, proporcional al número de personas que allí trabajaren.

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR AGRARIO.

La remuneración es la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y su pago constituye la principal obligación del empleador. El salario de los trabajadores en general, no sólo de los rurales tiene carácter alimentario porque el trabajador vive de lo que percibe y en la mayoría de los casos es su único ingreso. Es por esto que goza de una gran protección por parte de la legislación y ha sido consagrado tanto a nivel nacional como a través de normas dictadas con carácter internacional.

En el trabajo rural, las remuneraciones mínimas son fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario que no pudiendo ser inferiores al salario mínimo vital y móvil. El art. 116, LCT, define al salario mínimo vital como "*la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión*".

El monto del salario puede ser fijado por mes, por día y por hora, y de la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación.

El salario puede ser fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

Cuando la remuneración se fija en relación con el factor tiempo para su cálculo se toma como módulo el mes, el día o la hora de trabajo. El salario calculado de esta es el método más sencillo de cálculo, ya que permite al trabajador controlar de manera fácil lo que se le paga, cómo y sobre qué parámetros.

Esta se clasifica en:

- ❖ Jornal: (por día o por hora) se paga en relación con el día u hora de trabajo. Se utiliza como actividad de cómputo la hora (jornal horario) o el día (jornal diario). Si el salario se computa por hora, la liquidación del día de trabajo resulta de multiplicar la cantidad de horas trabajadas por la retribución fijada como jornal horario. Cuando se computa por día, la liquidación surge de multiplicar los días trabajados por el jornal diario estipulado.
- ❖ Sueldo: es la remuneración que se paga por mes (o quincena) calendario y consiste en una suma fija. Es decir que no varía por la mayor o menor cantidad de días laborables que tenga el mes, de modo que corresponde un sueldo igual tanto para el mes de febrero (veintiocho o veintinueve días) como para el de marzo (treinta y un días), que tienen distinta cantidad de días laborables.

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

La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la CNTA fije para la

actividad y para esa unidad de tiempo. En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme esta ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general.

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo, aun cuando ello ocurriera a causa de fenómenos meteorológicos que impidieran la realización de las tareas en la forma prevista o habitual. Por ejemplo si por abundantes precipitaciones no se pueden realizar labores de cosecha, el trabajador no se quedara sin percibir su remuneración mínima, tal como se mencionó al inicio, se protege al trabajador para que pueda seguir obteniendo ingresos a pesar de que no realice sus trabajos por cuestiones no imputables al mismo.

Periodo de pago: El mismo es idéntico a la ley de contrato de trabajo y deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- ✓ Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- ✓ Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- ✓ Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquella.

El pago debe realizarse una vez vencido el periodo que corresponda dentro de los cuatros días hábiles para el trabajador que percibe una remuneración mensual o quincenal y de tres días hábiles para aquel que es remunerado de forma jornalizada.

Modalidad de pago: Los empleadores deben abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos kilómetros en zonas urbanas y a diez kilómetros en zonas rurales.

El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en el lugar de trabajo.

Mediante resolución fundada, la CNTA podrá establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

Queda prohibido el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

Bonificación por antigüedad: Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes deben percibir por cada año de servicio, una bonificación por antigüedad equivalente al 1% de la remuneración básica de su categoría, cuando tenga una antigüedad de hasta 10 años, cuando el trabajador tenga una antigüedad superior a los 10 años de servicios del 1,5%. En el anterior régimen el trabajador percibía una bonificación del 1% sin tener en cuenta la cantidad de años acumulados de antigüedad.

Bonificación especial: El trabajador rural que acredita haber completado los cursos de capacitación, debe ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido que será determinada por la Comisión Nacional de trabajo agrario

Remuneración del trabajador adolescente: Por ninguna causa podrán abonárseles salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.) al fijar las remuneraciones mínimas de las distintas actividades productivas contempladas en la Ley N° 26.727, para los casos en que se determinen por el sistema de retribución por rendimiento del trabajo, deberá establecer un salario mínimo garantizado diario o mensual para cada una de dichas remuneraciones.

Para realizar un ejemplo de liquidación de un trabajador agrario primero se realizara una clasificación de los trabajadores por categoría y la escala salarial vigente desde 1º agosto del 2017 hasta el 31 de julio del 2018:

CATEGORIAS	SUELDO \$	JORNAL\$
PEONES GENERALES	12648,96	556,47
AYUDANTES DE ESPECIALIZACION		
Peón Único	12983,76	571,23
ESPECIALIZADOS:		
Peones que trabajan en el cultivo del arroz, peones de haras, peones de cabañas (bovinos, ovinos y porcinos)	13011,03	572,41
Ovejeros	13118,42	578,98
Albañiles, apicultores, carniceros, carpinteros, cocineros, cunicultores, dispenseros, domadores, fruticultores, herreros, inseminadores, jardineros, mecánicos (generales y molineros), panaderos, pintores, quinteros y talabarteros	13497,03	593,85
Ordeñadores en explotaciones tamberas	13585,03	597,68
Ordeñadores en	14001,74	615,50

explotaciones tamberas y que además desempeñen funciones de carreros		
Conductores tractoristas, maquinista de máquinas cosechadoras y agrícolas	14089,11	620,77
Mecánicos tractoristas	14816,92	651,80
PERSONAL JERARQUIZADO	\$	
Puesteros	13944,95	
Capataces	15382,65	
Encargados	16226,89	

Para la correcta interpretación y aplicación de las categorías profesionales establecidas, nos remitiremos a la Resolución número 144/52 de la Comisión Nacional de Trabajo Rural:

ENCARGADO: Persona que se halla al frente de una explotación con o sin personal a sus órdenes, que ejerce sus funciones con relativa autonomía, es decir sin Intervención inmediata y continuada de sus superiores.-

CAPATAZ: Persona que, subordinado a las órdenes de un superior, tiene la dirección de los peones de los establecimientos.-

PUESTEROS: Persona bajo cuya responsabilidad se encuentra la vigilancia de un sector determinado del establecimiento,-

ARTESANOS: Persona que se desempeña en ésta categoría en forma continuada o en sus tareas de carácter permanente en los establecimientos rurales-

AYUDANTES ARTESANOS: Persona que se ocupa en forma continuada como auxiliar del artesano. Cuando los peones generales sean ocupados transitoriamente

en tareas propias del ayudante de artesanos se les remunerará durante el tiempo que trabajen como tales.

CARNICEROS: Persona que realiza exclusivamente la tarea, además se considera incluida en este rubro al personal que efectúa esta tarea sin perjuicio de atrás de orden general.

COCINERO: Persona de cualquier sexo que trabaja en dicha tarea durante la Jornada habitual para esa actividad; en los casos de contratación de matrimonios, cuando se ocupen la mujer en atender y preparar comida para el personal de peones en las condiciones indicadas, queda incluida en dicho rubro. Cuando el personal de servicio doméstico realice dichas tareas, que igualmente está incluido en el rubro.

CONDUCTOR TRACTORISTA: Persona que, sin ser mecánico se encargue de la conducción y atención del tractor e implementos sin atención propia que arrastre.-

JARDINERO O PARQUERO: Persona que realiza fuera de la zona urbana o suburbana en forma permanente y como labor principal, tareas en quintas, parques o jardines privados no destinados al comercio y/o a la industria.-

FRUTICULTOR: Persona que realiza fuera de la zona urbana o suburbana en forma permanente y como labor principal tareas de cosechas de frutas.

ORDEÑADOR EN EXPLOTACION TAMBERA: No incluye este rubro a los peones que ordeñen para consumo Interno del establecimiento rural que trabajan.-

PEON GENERAL: Persona que, cumpliendo órdenes directas del patrono, mayordomo, encargado o capataz, realiza tareas comunes en los establecimientos rurales, no determinadas en las tablas del Estatuto del Peón.-

CASO PRÁCTICO

- Categoría: puestero.
- Salario: mensualizado.
- Afiliado a la UATRE: sí.
- Obra social: Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina.
- Antigüedad: 10 años

Básico: \$13944,95

Antigüedad: $\$13944,95 * 1\% * 10 = \$1394,50$

Descuentos:

- 11% Jubilación: $\$15339,45 * 11\% = \$1687,34$
- 3% ley 19032 (PAMI): $\$15339,45 * 3\% = \$460,18$
- 1,5% seguro de vida y sepelio: $\$15339,45 * 1,5\% = \$230,09$
- 3% obra social: $\$15339,45 * 3\% = \$460,18$
- 2% cuota solidaria: $\$15339,45 * 1,5\% = \$306,79$

SUBTOTAL: \$15339,45

DESCUENTOS: \$3144,58

NETO: \$12194,87

RECIBO DE SUELDO:

Empleador	El Ejemplo SRL				
N° CUIT	30-50002156-6			Periodo de pago	Liquidación
Domicilio:	Pampa 1235, CABA			Febrero 2018	Mensual
Legajo	Apellido y Nombre		Sueldo Básico		Categoría
59	López, Carlos Alexis				Puestero
Fecha depósito	Periodo depósito	Banco	Fecha Ingreso	CUIL	Sector
03/03/2018	febrero 2018	BNA	01/01/2008	20-25869310-9	-
Código	Concepto	Cantidad	Remuneración	No remunerativo	Descuento
101	Sueldo Básico	30	\$ 13.944,95		
102	Antigüedad	10	\$ 1.394,50		
201	Jubilación	11%			\$ 1.687,34
202	Ley 19032 INSSJP	3%			\$ 460,18
203	Obra Social	3%			\$ 460,18
204	Seguro de sepelio	1,50%			\$ 230,09
206	Cuota solidaria	2,00%			\$ 306,79
Lugar de Pago: Santa Rosa LP			Totales		
Fecha: 03/03/2018			\$ 15.339,45	-	\$ 3.144,58
Son Pesos: doce mil ciento noventa y cuatro 87/100				Neto a Cobrar	\$ 12.194,87
Antigüedad: 10 años					
Obra Social: O.S.P.R.E.R.A					

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL.

La **jornada diurna** de trabajo para el trabajador rural no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales, en lugar de las cuarenta y ocho (48hs.), desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

La **jornada nocturna** no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente.

La **jornada mixta**, cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

El régimen establece asimismo, un límite máximo de 30 horas mensuales y 200 anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.

El número máximo de horas extraordinarias anuales, se computará por año calendario. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá establecer excepciones al límite máximo, en función de las características de la producción, de situaciones derivadas de cuestiones estacionales o por circunstancias puntuales que lo justifiquen.

Haciendo un análisis con el Régimen anterior (ley 22.248), se ha reforzado en la ley 26.727 el cuidado de la higiene y la seguridad en el trabajo, reduciendo la jornada laboral en términos de horarios y limitándola hasta el sábado a las 13, luego de la cual se podrá trabajar pero se pagaran horas extras de acuerdo con la ley de jornada.

En la ley 22.228, las jornadas podían ser de 10 horas y no se estaba obligado a pagar horas extras, sino que se le otorgaba franco compensatorio, los trabajadores prácticamente trabajaban de sol a sol.

En cuanto al pago de las horas extras, se pagaran, con un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratase del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

En cuanto a la jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente desde los 16 a los 18 años de edad, deberán efectuarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superar las 6 horas diarias y 32 horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá exceder las 7 horas diarias.

Se podrá extender la duración de la jornada del trabajador adolescente hasta 8 horas diarias y hasta 44 horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen, y no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente. Está prohibido ocupar a personas menores de 18 años en tareas nocturnas.

CASO PRÁCTICO HORAS EXTRAS:

- Categoría: Puestero.
- Salario: \$13944,95.
- Horas Extras: Una (1) hora el día viernes y dos (2) el sábado después de las 13 horas. Observase que tenemos 1 horas con recargo del 50% por tratarse de un día común y de dos horas con recargo del 100%, por tratarse de días sábados después de las 13 horas.

Para proceder al cálculo se debe sacar el valor diario, para ello, se divide el sueldo por 200 horas (resultado de multiplicar 8 horas diarias por 25 días al mes).

- Valor diario: $\$13944,95 \div 200 = \$69,72$.
- Recargo día común: $\$69,72 \times 50\% = \$34,86 + \$69,72 = \$104,58 \times 1$ hora extra = $\$104,58$.
- Recargo día sábado después de las 13 horas: $\$69,72 \times 100\% = \$69,72 + \$69,72 = \$139,44 \times 2$ horas extras = $\$278,88$.
- Total de Horas extras: $\$104,58 + \$278,88 = \$383,46$.

DESCANSO SEMANAL

Respecto al descanso semanal, se prohíbe la ocupación del dependiente desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes.

Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición, 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.

CAPITULO IV

SEGURIDAD Y RIESGO

RIEGOS Y PREVENCIÓN EN EL TRABAJO AGRARIO

Por las tareas que realiza el trabajador rural está expuesto a los efectos negativos de los agroquímicos, a la exposición de altas temperaturas, posiciones forzadas, entre otros riesgos. El contacto y manejo con animales (equinos, ratas, perros, mosquitos, serpientes, etc.) provocan enfermedades infecciosas y alérgicas, que muchas veces requieren de una atención inmediata. Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad de maquinaria e instalaciones provocan muertes, amputaciones, quebraduras. La exposición a los riesgos físicos es variable, de acuerdo a la tarea que se realiza. Por ejemplo, el ruido es elevado en la mayoría de los puestos de operadores de maquinaria agrícola.

El manejo de máquinas peligrosas, el riesgo eléctrico y el riesgo de incendio son una constante en algunas de las actividades del campo. Por estas razones, el trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador tendrá las siguientes obligaciones:

- Observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos dañosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.
- Observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

- Proveer al trabajador de elementos de seguridad y protectores personales cuando su uso fuere necesario por razones operativas propias del trabajo; realizare tareas a la intemperie; en caso de lluvia; terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la CNTA. En caso de que el trabajador deba realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador debe instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.
- En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.
- Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la CNTA en consulta con los organismos competentes.

El trabajador tendrá derecho a rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Se autoriza a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, a fijar las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en la ley de Riesgos de Trabajo 24.557 (LRT) y sus normas modificatorias y complementarias, o las que en el futuro la replacen, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), en el marco de sus atribuciones.

CAPITULO V

LICENCIAS Y DESCANSOS

VACACIONES DEL TRABAJADOR AGRARIO

Las vacaciones es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador. El objetivo de éstas es proteger la integridad psicofísica del trabajador.

El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado que, basado en su antigüedad, varía de la siguiente forma:

Antigüedad	Días
No exceda los 5 años	De catorce (14) días corridos
Mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).	De veintiún (21) días corridos
Mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).	De veintiocho (28) días corridos.
Exceda de veinte (20) años.	De treinta y cinco (35) días corridos

Para calcular la antigüedad, se considerará el periodo trabajado hasta el 31 de Diciembre del año al que corresponden las vacaciones.

El dependiente, para tener derecho al goce de las licencias anuales ordinarias deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. En caso de no llegar a totalizar el tiempo mínimo de trabajo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo (tal es el caso de los trabajadores a temporada)

La licencia comienza el día lunes o el día siguiente hábil.

El empleador deberá notificar al trabajador, por escrito y con 45 días de anticipación, el período en que le serán otorgadas las vacaciones, indicando:

- Fecha de inicio del descanso anual
- Fecha de finalización.

Si un matrimonio trabaja a las órdenes de un mismo empleador, este último se encuentra en la situación de otorgar las vacaciones en forma conjunta y simultánea a los dos trabajadores, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de la empresa.

Si el empleador no cumple con la obligación de otorgar vacaciones en tiempo y forma, el trabajador puede tomarse la licencia por sí, previa notificación fehaciente de ello, por nota o telegrama, con 24 horas de anticipación como mínimo, de modo que aquélla concluya antes del 31 de mayo.

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

- multiplicando el valor de cada día de vacaciones por el número de días corridos de vacaciones que le correspondan al trabajador según la antigüedad.

Para obtener el valor día:

- Si el trabajador es remunerado mensualmente: al valor del último sueldo mensual, se divide por 25 (días hábiles del mes).
- Para el caso del trabajador jornalizado: el valor del último jornal diario o horario. Este valor es equivalente al importe que le hubiera correspondido percibir al dependiente en la jornada habitual anterior a la fecha del comienzo de las vacaciones. La jornada habitual es la que cumple el trabajador normal y regularmente con cierta constancia en el tiempo.

Si además reciben remuneraciones variables (trabajadores a destajo o a comisión, horas extras), debe liquidarse de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis meses de prestación de servicios.

CASO PRÁCTICO:

Caso 1

Se trata de un peón único, que percibe una remuneración mensual de \$12983,76, y cuenta con una antigüedad computable de tres años y cinco meses. Como su antigüedad es menor a 5, le corresponden 14 días de vacaciones por la tanto:

Valor día: $\$12983,76 / 25 = \$519,35$

Retribución: $\$519,35 \times 14 \text{ días} = \$ 7270,9$

Además recibe remuneraciones variables por un total de \$1360.

$1360 \times 6 = \$226 \times 14 \text{ días} = \$3164.$

Retribución de vacaciones: $\$7270,9 + \$3164 = \$10434,9.$

Caso 2

Se trata de un trabajador jornalizado, apicultor, con una antigüedad de 6 años. Este trabajador posee una jornada de trabajo de 8:00 Hs. diarias, a un valor de \$593,85 el jornal.

Valor día: \$593,85

Retribución: $\$593,85 \times 21 \text{ días} = \$ 12.470,85.$

Además posee remuneraciones variables por horas extras=

- Julio \$111,34
- Agosto \$148,46
- Septiembre \$111,34

- Octubre: \$148,34
- Diciembre \$146, 34

Total de horas extras: \$667,82 %6 = \$111,30.

Retribución: \$111,30 x 21 días de vacaciones= \$2337,37.

Retribución total de vacaciones=\$12.470,85 x \$2337,37= \$14808,22

LICENCIAS EN EL TRABAJADOR AGRARIO.

Licencia por maternidad:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino 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 pre-término 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.

Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación.

Durante el periodo de licencia la trabajadora no percibe una remuneración, sino una asignación familiar que será pagada por la ANSES. Para su cálculo no se tendrá en cuenta el sueldo anual complementario.

Según el la Ley 26727, el personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia comience durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y haya hecho, en forma fehaciente, la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obliga al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Además el personal temporario femenino tendrá derecho a percibir la asignación por maternidad durante los períodos establecidos, según corresponda, aun cuando los mismos excedan del tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fue contratado.

A tales efectos, el empleador deberá continuar declarando a la trabajadora con licencia por maternidad durante todo el período establecido en el párrafo precedente, sin perjuicio que la tarea para la que fue convocada hubiera concluido.

Una vez concluida esta licencia, la madre puede:

- continuar su trabajo en las mismas condiciones;
- rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base de la mejor remuneración mensual normal habitual durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.
- Colocarse en situación de excedencia, por período de entre tres y seis meses.

Se denomina período de excedencia a la situación en que voluntariamente puede colocarse la madre trabajadora, por haber tenido un hijo, 48 horas antes de que se agote su licencia por maternidad. La trabajadora debe comunicar por escrito mediante telegrama que se acoge al período de excedencia.

Es una licencia especial, y a su término corresponde que la mujer se reincorpore a su trabajo. Se trata de una suspensión unilateral del contrato de trabajo que la madre trabajadora tiene el derecho de gozar y el empleador el deber de conceder.

Licencia por paternidad:

Es una licencia especial que no se establece en la norma laboral común. Se instituye para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento. Es decir, que trabajador se encuentra facultado para elegir libremente en qué momento quiere gozar de la licencia, siempre que la misma se goce durante 30 días corridos.

Al respecto, se puede observar que el único requisito para la procedencia de esta licencia, es que el trabajador haya sido contratado bajo la modalidad de contrato de trabajo de prestación permanente continua.

Al trabajador le corresponde un solo período de licencia independientemente de la cantidad de hijos que nazcan en el acto del nacimiento.

Documentación a presentar:

- Cuando el trabajador solicita el goce de la licencia antes del nacimiento, debe presentar una nota en carácter de declaración jurada, comprometiéndose a acreditar la paternidad con la partida de nacimiento como el mismo se produzca, y además un certificado médico indicando la fecha presunta de parto.
- Cuando el trabajador solicita la licencia con posterioridad a la fecha de parto, debe acreditar el nacimiento y la paternidad con la partida correspondiente.

Como comentario de esta licencia, es importante que el hombre acompañe a la mujer en los primeros días del nacimiento del hijo, sin embargo, no resulta lógico el extenso período durante el cual puede disfrutarse dicha licencia (hasta los doce meses posteriores al alumbramiento) la aleja del hecho mismo del nacimiento.

Licencia por accidente y enfermedades inculpables:

En los casos de accidente o enfermedad inculpable, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

Mientras no lo hiciera, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditados. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

Licencias especiales:

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- Nacimiento de hijo: 2 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de esposa, concubina, hijos y padres: 3 días corridos.
- Por fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Otras licencias dispuestas por la CNTA

Diversas resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) habían establecido, con anterioridad a la sanción de la Ley 26727, ciertas licencias para el trabajador agrario. Estas normas deben ser consideradas vigentes ya que no son incompatibles con el nuevo régimen de trabajo agrario. Ellas son:

- **Licencia por enfermedad de familiares:** La Resolución CNTA 63/06 dispone una licencia especial remunerada por enfermedad de familiares de los trabajadores agrarios permanentes, que es de 5 días corridos por acontecimiento en casos de complejidad normal y de 10 días corridos por acontecimiento para casos de alta complejidad. Esta licencia rige solamente en los casos de accidente o enfermedad que ocasionen la internación del cónyuge o conviviente del trabajador y/o de sus hijos menores a su cargo, no emancipados. En el supuesto de los trabajadores que deban trasladarse desde su domicilio hasta el lugar de la internación de cualquiera de las personas indicadas, la licencia se amplía a razón de un día cada 700 kilómetros.
- **Licencia por exámenes mamarios y ginecológicos:** La Resolución CNTA 8/01 estableció una licencia especial remunerada de un día al año, para todas las trabajadoras comprendidas en el Régimen de Trabajo Agrario, para su asistencia a un centro médico público o privado, con el objeto de realizar exámenes mamarios y ginecológicos.
- **Licencia por exámenes urológicos:** La Resolución CNTA 91/2010 dispuso una licencia especial remunerada de un día por año calendario para todos los trabajadores agrarios permanentes y no permanentes (ahora denominados temporarios) para la realización de exámenes urológicos.

A las licencias mencionadas se deben agregar las provenientes de otras normas que son aplicación general a los trabajadores en relación de dependencia (por ejemplo, la establecida para acudir a citaciones de tribunales nacionales o provinciales o para realizar trámites personales obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, entre otras)

CAPITULO VI TRABAJO DE MENORES

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE.

Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición. Se prohíbe, además, ocupar menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre.

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un trabajador adolescente, si se comprueba que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

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

Desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años, los trabajadores tiene la capacidad para celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.

El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, tiene la obligación de exigir a los mismos o sus representantes legales, el certificado de escolaridad y un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud

para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad 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, 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 cuya titularidad 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.

En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia. Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a cargo de los establecimientos, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

El Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social podrá suscribir convenios con gobiernos provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales, con

asociaciones sindicales de trabajadores de cada sector o rama de actividad y/o instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, a efectos de cofinanciar la construcción, mejora, ampliación y/o funcionamiento de los espacios de cuidado y contención que resulten necesarios para garantizar la efectiva prohibición del trabajo infantil, en tanto estos centros resulten públicos, gratuitos y abiertos a la comunidad, y para asistir financieramente a pequeños productores que desarrollen tareas agrarias, para la contratación del transporte de los niños y las niñas desde y hacia los Espacios de Cuidado y Contención, como así también los demás gastos de cuidado, de materiales didácticos y de alimentación.

Frente a lo mencionado anteriormente, en la actualidad el RENATRE crea el programa CRECER (Centros RENATRE de cuidado y educación rural) con el objetivo de desarrollar proyectos de promoción y fortalecimiento de Espacios de Cuidado y Contención para atender a los niños y niñas a cargo del trabajador rural. (Resolución 209-10 de RENATRE).

También se crea el Programa “RENATRE en tu Escuela” con el objetivo de promover y fortalecer proyectos de desarrollo e integración comunitaria en escuelas rurales, agrotécnicas y/o escuelas urbanas o periurbanas a las que asistan hijos de trabajadores rurales, a propuesta de las Delegaciones Provinciales . Este Programa tiene como acciones el mejoramiento de las condiciones edilicias, la capacitación docente, el otorgamiento de materiales didácticos, la provisión de herramientas de trabajo con finalidad educativa, la difusión de derechos entre los estudiantes y sus familias y la realización de actividades que promuevan la concreción de los objetivos propuestos. . (Resolución 210/ 17 del RENATRE).

Mediante este programa se puede observar, como en la actualidad, se presta mayor contención a los trabajadores rurales y a su familia, combatir el trabajo infantil e incentivar la educación de los mismos con la posibilidad de poder concurrir a un instituto de enseñanzas en adecuadas condiciones y poder recibir igual educación que el resto de la población sin discriminación alguna.

CAPITULO VII

PROMOCIÓN DE EMPLEO RURAL

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE TRABAJADORES TEMPORARIOS DE LA ACTIVIDAD AGRARIA.

El Régimen de Trabajo Agrario, regulado por la Ley 26.727, crea el servicio de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria que comprende a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquéllas que por procesos temporales propios lo demanden. Tiene como objetivo contribuir a la mejora del empleo para trabajadores temporarios, será de uso obligatorio para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las bolsas de trabajo a cargo de la UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) proveerán a los empleadores, el personal necesario para la realización de las tareas temporarias.

El Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social establecerá las condiciones de habilitación, las funciones y las acciones a cargo de las oficinas integrantes del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria y de las bolsas de trabajo agrario, en orden a establecer criterios unificados de calidad en los servicios de intermediación y derivación a acciones de empleo y formación profesional. Fijará también, las condiciones para que las Oficinas y Unidades de Empleo que integran la Red de Servicios de Empleo se constituyan como oficinas del mencionado Servicio Público.

Se autoriza la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a celebrar convenios con los municipios a fin de implementar el Servicio

Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria en las respectivas jurisdicciones.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con programas que se implementen para mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran, garantizándose acceso equitativo con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro.

El RENATRE, tiene como una de sus funciones la de promover el empleo, facilitando la contratación de los trabajadores rurales. Para el cumplimiento de esos fines, por medio del Instituto de Capacitación y empleo de la UATRE, desarrolla programas de formación y la capacitación continua, a fin de lograr igualdad de oportunidades y el acceso a un trabajo digno. Por medio de la formación profesional, los trabajadores cuentan con una institución donde adquieren los conocimientos sobre las tareas que desempeña, mejorando las calificaciones de trabajadores rurales, logrando su crecimiento.

Si las capacitaciones se realizan en horario de trabajo, será considerado como tiempo de trabajo a todos sus efectos. A su vez, el empleador está obligado a entregar, al momento de extinción de relación laboral, el certificado de trabajo previsto por la Ley 20.744, donde deberá constar la calificación profesional obtenida en él, el o los puestos de trabajo desempeñados, y si realizó actividades regulares de capacitación.

Como ejemplo de esto, me parece importante citar el Programa de Alfabetización rural (PAR). En el año 2017, RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores) y el Instituto de Capacitación y Empleo (ICE) de la UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) firmaron convenios para promover la alfabetización rural a través de la implementación de dicho programa y para el funcionamiento de Centros de Alfabetización en distintos puntos de nuestro

país. (Entre Ríos, Chaco, Formosa, Tucumán, Santiago del Estero, Buenos Aires, etc.)

El programa tiene como objetivo de que los trabajadores puedan defender sus derechos con el manejo de la lectura, escritura y cálculos básicos. Por medio de la alfabetización se buscó además, que este sea un medio para acceder a la educación, así poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, ya que la mayoría que trabaja en el campo, es gente que no le quedó otra alternativa laboral, justamente por no tener estudios.

Después de muchos años de lucha, los trabajadores rurales acceden a beneficios que anteriormente no se les reconocía.

CAPITULO VIII

JUBILACIÓN Y SEGURO DE SEPELIO

RÉGIMEN JUBILATORIO DEL TRABAJADOR AGRARIO.

Constituye un aspecto importante del Régimen, ya que los trabajadores rurales no deberán aguardar a reunir los requisitos generales para acceder a la jubilación que fija la Ley 24.241, sino que, según la Ley 26.727, tienen derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios, con aportes. No es una jubilación anticipada –pues no reduce el haber– sino diferenciada otorgando las mismas prestaciones que la ley 24241 pero con menos exigencias de edad y servicios con aportes.

La jubilación diferenciada, surge como consecuencia de las características específicas de la labor que desarrollan los trabajadores rurales y al medio en que la realizan, sometidos a trabajos insalubres o de agotamiento prematuro.

Para aquellos trabajadores que no acrediten 25 años de servicios rurales, la ANSeS realizara un prorrateo teniendo en cuenta los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de servicios que tenga el solicitante.

El Artículo 80 de la Ley N° 26.727 determina que la contribución patronal será la que rija en el régimen común, incrementada en dos puntos porcentuales (2%), a partir de la vigencia de la misma.

Conforme a lo establecido por el artículo 81 de la Ley 26727, el empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social. La misma no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social.

El Poder Ejecutivo Nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual

Los empleadores sólo podrán hacer uso de la disminución para cada nuevo contrato de trabajo agrario, cuando acrediten la utilización del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria.

Según, Decreto reglamentario 301/13, artículo 19: "La reducción de contribuciones con destino a la Seguridad Social, será por el término de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta reglamentación, cumplido aquel plazo quedará extinguida para todos los contratos alcanzados por la misma.

Dicha reducción no se sumará a ninguna otra reducción de contribuciones que se encuentre vigente.

Los subsistemas de la seguridad social que podrán ser objeto de esa reducción son los que se detallan a continuación:

a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley N° 24.241 y sus modificaciones, incluyendo la contribución patronal incrementada en dos puntos

porcentuales (2%) que establece el Artículo 80 de la Ley N° 26.727;
b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificaciones;
c) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificaciones.”

Jubilación por edad avanzada:

La Jubilación por Edad Avanzada para los trabajadores rurales se regirá por las disposiciones del Decreto N° 1021 del 30 de marzo de 1974 y sus normas reglamentarias y complementarias, de conformidad con las previsiones del artículo 157 de la Ley N° 24.241.

Les corresponde a los trabajadores del ámbito rural bajo la dependencia temporaria o permanente de productores, contratistas o sub-contratistas dedicados a actividades agropecuarias y en tareas relacionadas con la cosecha o la ganadería.

Requisitos:

- 67 años de edad.
- 10 (diez) años de servicios como mínimo en el trabajo rural bajo relación de dependencia.
- No percibir jubilación, pensión o retiro civil o militar nacional, provincial o municipal.
- Presentar documentación de solicitud establecida por la ANSES.

SEGURO DE SEPELIO.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario instauró con carácter de obligatorio un beneficio social que consiste en un seguro de sepelio para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Tiene como finalidad brindar un seguro de desempleo para los trabajadores de la actividad Agraria El mismo será administrado por Registro Nacional De Trabajadores Rurales Y Empleadores a través de la UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores). Los empleadores deberán retener un importe equivalente al UNO Y MEDIO POR CIENTO (1.5%) del total de las remuneraciones que se devenguen., el

pago debe hacerse por medio del Formulario 931, y llevara el nombre se Seguro de Sepelio UATRE.

CAPITULO IX COMISION NACIONAL Y REGISTRACIÓN

COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (CNTA).

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) es el órgano normativo propio del Régimen de Trabajo Agrario (Ley 26.27), actúa y funciona en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Estará integrada por dos representantes titulares y dos suplentes del Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social; un representante titular y un suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; un representante titular y un suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos representantes de los empleadores y dos representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

La Presidencia de la Comisión estará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

También se prevé que en las zonas que determine la CNTA se integrarán comisiones asesoras regionales.

Para ser designado representante sectorial titular o suplente de los empleadores y de los trabajadores ante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.) y las Comisiones Asesoras Regionales (C.A.R.) , se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad
- Pertener a la entidad sectorial
- Ser propuesto por la entidad sectorial.

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) serán elegidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; los representantes de los empleadores y trabajadores por propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos, y, por último, los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio. Los mismos, durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Los representantes, no percibirán suma alguna en carácter de retribución, remuneración o viáticos por parte del Estado Nacional, aunque el Ministerio de Trabajo, puede habilitar el pago de viáticos por razones de estricta necesidad para el desempeño de sus funciones. Los mismos no podrán ejercer simultáneamente cargos públicos. En caso de que el nombramiento se produjere durante el curso de sus mandatos deberán optar dentro del término de DIEZ (10) días y, en su caso, la entidad cuya representación ejerza deberá proponer un reemplazante en el curso de los DIEZ (10) días subsiguientes.

Entre otros, serán atribuciones y deberes de la CNTA, dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento, establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas, establecer las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado, etc.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.) debe dictar las resoluciones por las cuales establezca las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades temporarias y sus respectivas remuneraciones con una antelación no menor a TREINTA (30) días al comienzo de tales actividades. A ese efecto las Comisiones Asesoras Regionales (C.A.R.) formularán sus

propuestas con suficiente anticipación y de conformidad a lo que establezca la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.).

Según el Decreto Reglamentario de la Ley 26.727, los representantes sectoriales titulares y suplentes de los empleadores y trabajadores ante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.), las Comisiones Asesoras Regionales (C.A.R.), las unidades y sub-unidades regionales de negociación dependientes de las mismas conformadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (C.N.T.A.), podrán ser removidos de sus cargos en los siguientes casos:

- a) Si así lo dispusiera, sin necesidad de expresar causa, la entidad cuya representación ostenten.
- b) Si faltaren sin causa justificada a más del VEINTE POR CIENTO (20%) de las reuniones convocadas por el organismo que integren, en cada semestre calendario.
- c) Si desapareciera la representatividad de la entidad o asociación que los hubiere propuesto.

El cese en sus funciones les hará perder la representación, debiéndose proceder a su reemplazo a propuesta del organismo respectivo.

REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE) INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULO 106 Y 107 DE LA LEY 26727.

En el año 2011, la Ley 26727, por medio de sus artículos 106 y 107 se modifica la ley 25.191. Se dispuso la sustitución de las denominaciones Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, por las denominaciones Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio respectivamente.

Las funciones que cumplía el RENATRE fueron transferidas por la ley 26.727 a un ente estatal que pertenece al Ministerio de Trabajo y administrado por un director designado por el Poder Ejecutivo Nacional. Anteriormente, ésta entidad estaba dirigida por representantes del sindicato y de los empresarios del sector y fiscalizada por un síndico estatal, en donde, en otras cosas, tenía la función de brindar a los trabajadores rurales las prestaciones del seguro obligatorio por desempleo.

Frente a esto, el RENATRE interpuso una acción de amparo en la causa “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores c/Poder Ejecutivo Nacional y otros S/ acción de amparo”, solicitando la declaración de inconstitucionalidad de los arts. 106 y 107 de la ley 26727. El argumento, fue que ambos artículos constituían un caso de regresividad en materia de derechos sociales ya que, la prestación de un seguro social dejó de estar a cargo de una entidad con autonomía financiera y económica administrada por los interesados con participación del Estado, para pasar a manos de un ente que no reunía esas características, violando de esta manera lo previsto por el art 14 bis de la Constitución Nacional.

En el año 2016, con las firmas de los jueces Lorenzetti, Fayt y Maqueda, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad de los artículos 106 y 107 de la Ley 26.727, y se dictó el Decreto reglamentario N° 1014/2016. Fue así, que el 1º de enero de 2017 se reestablecieron las funciones del RENATRE, como ente de Derecho Público no estatal.

Tras su restitución, la dirección y administración del RENATRE está a cargo de un Directorio integrado por cuatro directores provenientes de la asociación de trabajadores rurales con personería gremial y mayor representación a nivel nacional, la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), y por cuatro directores que representan a las entidades empresarias de la actividad: Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y la Sociedad Rural Argentina (SRA).

INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE).

En el RENATRE deben inscribirse obligatoriamente todos los trabajadores rurales que desempeñen tareas agrarias relacionadas principal y accesoriamente con la actividad rural, en cualquiera de sus especialidades tales como la agrícola, hortícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola, incluyéndose a los trabajadores comprendidos en la Ley 22.248 y en la Ley 23.808.

Por medio de la Resolución 26/ 2018, se aprueba la nueva Libreta del Trabajador Rural del RENATRE en formato de credencial la que reemplazará definitivamente a la Libreta del Trabajador Rural en formato papel. Por lo tanto, todos los empleadores de trabajadores rurales deberán volver a reinscribirse obligatoriamente en el sitio del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre).

Las Libretas de Trabajo Rural emitidas con el sistema y formato papel mantienen la plena vigencia, validez y eficacia hasta la fecha límite del 31 de Agosto de 2018. Vencido dicho plazo, regirá exclusivamente la Libreta del Trabajador Rural en formato credencial como único instrumento válido de inscripción; y desde entonces, las Libretas de Trabajo Rural emitidas en formato papel perderán toda vigencia y eficacia jurídica, debiendo ser devueltas al trabajador al momento de reemplazarlas por la nueva Libreta de Trabajo en formato credencial.

En el caso de los establecimientos que ya se encuentren registrados, el empleador dispondrá de un plazo de 60 días hábiles, contados a partir del 1 de marzo de 2018, para actualizar los datos de los mismos.



Se implementa un “Portal Web RENATRE” (<https://portal.renatre.org.ar/>), gratuito que funciona las 24 horas de los 365 días del año, que permite que los beneficiarios y registrados puedan gestionar de manera virtual y progresiva los diferentes trámites administrativos inherentes al Registro y crea el Nomenclador Único de Actividades Rurales – Empleador-, de uso obligatorio. Esto hace que los trabajadores no tengan que realizar trámites personales y facilita su inscripción.

La credencial debe permanecer en poder del trabajador durante toda su historia laboral, debiendo únicamente exhibirla al inicio de cada relación laboral, a los efectos de que el empleador realice la carga del Código en el portal Renatre al momento de la registración del trabajador.

Con la Libreta en formato de credencial, el trabajador rural accede a sus datos de registración e historia laboral a través del Código QR (código de respuesta rápida) de la credencial.

Funcionamiento del Portal Web Del RENATRE:

A. Usuario: Los usuarios son los empleadores y trabajadores rurales que poseen la capacidad legal para contratar y/o celebrar contrato de trabajo válido. En caso de tratarse de una persona jurídica, tiene que tener capacidad jurídica para representar a la misma y para poder contratar a nombre e interés de tal entidad.

Para operar en el portal los usuarios deberán crearse una cuenta personal, única e intransferible.

B. Trámites y servicios disponibles: Las gestiones que pueden realizar los usuarios son las siguientes:

El empleador:

- ❖ Registración del empleador y su/s establecimiento/s.
- ❖ Registración de los trabajadores rurales.
- ❖ Solicitud de la Libreta de Trabajo Rural.

- ❖ Declaración de los Periodos laborales y remuneraciones.
- ❖ Descarga e impresión de constancias de registración.
- ❖ Recepción de notificaciones del registro a través del domicilio electrónico.
- ❖ Recepción de información en general.

El trabajador:

- ❖ Registración del trabajador rural.
- ❖ Solicitud de la Libreta de Trabajo Rural.
- ❖ Verificación de los Periodos Laborales.
- ❖ Verificación de su Historial Laboral Rural.
- ❖ Consultas del estado de trámite de la Prestación por Desempleo.
- ❖ Recepción de información de las capacitaciones laborales realizadas.
- ❖ Descarga e impresión de constancias de registración, períodos laborales e historia laboral.
- ❖ Recepción de notificaciones del registro.
- ❖ Recepción de información en general.

C. Ingreso al Portal RENATRE: Para ingresar al Portal RENATRE se hace a través de <https://portal.renatre.org.ar/>, o desde <http://www.renatre.org.ar/> .



D. Alta de usuario y generación de la clave: Para operar en el portal el usuario necesita una cuenta personal, para ello se debe dar de alta como usuario del

sistema y generar una clave, la que podrá ser modificada en caso de olvido de la misma.

La cuenta del usuario está conformada por su CUIT y la clave de seguridad seleccionada empleado o el trabajador, la que debe cumplir con ciertas formalidades a fin de garantizar la confidencialidad de la información remitida.

Registración del Empleador:

El empleador es toda persona física o jurídica, que directa o indirectamente utiliza la capacidad de trabajo de los trabajadores rurales.

La única modalidad de registración del empleador en el RENATRE <https://portal.renatre.org.ar/> es a través del sistema on line del Portal RENATRE no correspondiendo la registración presencial ante las dependencias del registro, ni la presentación de documentación respiratoria. La cuenta del empleador está conformada por su CUIT y la clave seleccionada por él.

Para el caso de los empleadores que se encuentren registrados con anterioridad a la puesta en vigencia del Régimen Simplificado de Registración y Libreta de Trabajo Rural, deberán obligatoriamente realizar la actualización de sus datos.

El empleador deberá registrar todos los establecimientos donde desarrolla su actividad rural a los efectos de completar su registración y la de los trabajadores rurales. El sistema le permite registrar más de un establecimiento, completando por cada uno de ellos un formulario de registración.

Los establecimientos registrados con anterioridad al nuevo sistema de registración, deberán actualizarse.

Finalizado el procedimiento de registración, el sistema le permite al empleador descargar y/o imprimir su constancia de registración que contiene un algoritmo de seguridad y un código QR que demuestran la autenticidad y la emisión del documento a través del sistema web del RENATRE.

RENATRE 97

CONSTANCIA DE REGISTRO DE EMPLEADOR

DATOS DEL EMPLEADOR

CUIT	20-1-1000
APELLIDO Y NOMBRE COMPLETO	...
FECHA DE REGISTRO	2014-03-03
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	...
ESTADO	Activo
TELÉFONO	0350-4567890
CORREO ELECTRÓNICO	renatre@renatre.org.ar
ACTIVIDAD PRINCIPAL	97.22.01.01.01.01

DOMICILIO CONSTITUIDO EN RENATRE

DOMICILIO/CALLE/RUTA	Nº o Rta.	DPTO.	CODIGO POSTAL
AVENIDA BRASIL	4700		
PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD	
MISIONES	MONTICARLO	MONTICARLO	

DOMICILIO REAL

DOMICILIO/CALLE/RUTA	Nº o Rta.	DPTO.	CODIGO POSTAL
AVENIDA BRASIL	200		
PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD	
MISIONES	SAN JAVIER	PUERTO ROSARIO	

DATOS DE ESTABLECIMIENTOS

Nº	NOMBRE	REGION DE TENENCIA	ACTIVIDAD
1	LAR LORETAS	Regimen de Dominio	GANADERIA
	DOMICILIO/CALLE/RUTA	Cuarta	Nº o Rta.
	AVENIDA BRASIL	4700	DPTO.
	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD
	MISIONES	MONTICARLO	MONTICARLO
2	LAR LORITAS	Regimen de Dominio	FORESTALES
	DOMICILIO/CALLE/RUTA	Cuarta	Nº o Rta.
	RUTA NACIONAL 12	110	DPTO.
	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD
	MISIONES	EL DORADO	EL DORADO
3	RENATRE	Unifamiliar	FORESTALES
	DOMICILIO/CALLE/RUTA	Cuarta	Nº o Rta.
	SAN MARTIN	500	DPTO.
	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD
	CORRIENTES	CAPUZA CUATA	EL CERRO

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS EN RENATRE

ESTE DOCUMENTO ELECTRÓNICO FUE EMITIDO POR EL SISTEMA NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES RURALES REGISTRADOS EN RENATRE. PUEDE SER VERIFICADO EN EL PORTAL RENATRE: [HTTPO://PORTAL.RENATRE.ORG.AR](https://portal.renatre.org.ar)

Fecha de Impresión: 13/03/2018

RENATRE: SISTEMA NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES RURALES REGISTRADOS EN RENATRE

Registración del Trabajador Rural:

El trabajador es una persona física que presta sus servicios por un tiempo determinado o indeterminado, al empleador a cambio de una retribución.

Los trabajadores rurales deberán ser registrador por los empleadores a través del Portal RENATRE (<https://portal.renatre.org.ar>), eliminándose, como ya lo mencione anteriormente, la registración presencial ante las dependencias del registro.

Cada vez que el empleador inicie una relación laboral deberá registrar al trabajador rural y solicitar su Libreta de Trabajo en el plazo de cinco (5) días; de lo contrario, el

sistema le notifica su incumplimiento a los efectos de que proceda a regularizar su situación. Se completa el circuito de registración del trabajador con la entrega de la Libreta de Trabajo.

Los trabajadores rurales registrados con anterioridad a la puesta en vigencia del nuevo Régimen Simplificado de Registración y Libreta de Trabajo Rural, deberán actualizar sus datos.

Finalizada la tramitación de la registración del trabajador, el sistema le permite al trabajador descargar y/o imprimir una constancia de registración, que contiene un algoritmo de seguridad y un Código QR, que demuestra la autenticidad del documento y la emisión a través del sistema web del RENATRE.

CONSTANCIA DE REGISTRACION DEL TRABAJADOR RURAL			
DATOS DEL TRABAJADOR			
CUIL Nº	807964210		
LIBRETA DE TRABAJO RURAL y Código Único	154/082710		
APELLIDO	GONZALEZ		
NOMBRE	GONZALEZ		
DOMICILIO CALLE/RUTA	SP o RA	DPTO.	CODIGO POSTAL
PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD	
SEXO	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	NACIONALIDAD	FECHA DE NACIMIENTO
	7964210		
DATOS LABORALES			
MODALIDAD DE CONTRATACION	OCCUPACION	OCCUPACION ESPECIFICA	FECHA REGISTRACION
PERMANENTE	ADMINISTRADOR	ADMINISTRADOR	20/04/16
DATOS DEL EMPLEADOR QUE REGISTRA			
APELLIDO Y NOMBRES Y/O RAZÓN SOCIAL	LAS LORETO S.A.		
DOMICILIO REAL	Gonzalez		CUIL Nº
PROVINCIA	DEPARTAMENTO	LOCALIDAD	CODIGO POSTAL
CAPITAL FEDERAL	CAPITAL FEDERAL	CAPITAL FEDERAL	
E-MAIL	TELÉFONO		
CÓDIGO DE VERIFICACIÓN 			
<small>ESTE DOCUMENTO ELECTRÓNICO FUE EMITIDO POR EL REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES PERMITE SU AUTENTICIDAD Y VALIDEZ PUEDE SER VERIFICADA EN FORMA RENATRE. HTTP://PORTAL.RENATRE.ORG.AR</small>			
<small>Fecha de Impresión: 15/05/2016</small>			
<small>www.renatre.org.ar</small> <small>ESTADO ARGENTINO - MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS - ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE TRIBUTOS (AFIP) - FISCALÍA (AFIP) - AFIP - AFIP</small>			

CAPITULO X

CONFLICTOS COLECTIVOS

MECANISMOS DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Con la ley 26.727, se promueve mecanismos de composición de conflictos instando a negociar conforme el principio de buena fe por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Este principio importa para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;
- f) La obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación del conflicto, cualquier acción por medio de la cual se pretenda desconocer u obstruir los consensos alcanzados hasta ese momento; y
- g) La obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate que no hubieran sido planteados al iniciarse la instancia de negociación de conflicto.

En caso de que las partes vulneren el principio de buena fe en las negociaciones, la parte afectada por el incumplimiento queda habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el art. 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los Códigos Procesales Civiles Provinciales.

El tribunal competente dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación.

Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia, el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria creado por la presente ley y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme las facultades conferidas en el inciso n) del artículo 89 del presente régimen.

CONCLUSIÓN

El trabajo rural o agrario es uno de los sectores, junto a los trabajadores de la construcción, donde se producen la mayor cantidad de accidentes y enfermedades profesionales. Por esta razón, los derechos de los trabajadores rurales han sido siempre una preocupación y ocupación, tanto de sindicales como de diversos laboristas, por reconocer la dura realidad de este sector y su lucha permanente por mejorar su situación

En la Ley 26.727, se prioriza la protección de los trabajadores rurales y de su familia, brindando mayor seguridad en los riesgos y accidentes, se prohíbe el trabajo infantil y se garantiza el cuidado de los hijos a cargo del trabajador rural, su educación, se reduce las horas de trabajo, entre otras.

De este modo, el régimen contiene disposiciones destacables respecto a derechos y garantías del trabajador agrario, algunos derechos son incluso más amplios como por ejemplo, el régimen jubilatorio, los límites a la jornada, vivienda, alimentación, capacitación y formación y la licencia parental. Mejorando así sus condiciones laborales y la dignificación del trabajador rural.

En la actualidad, a través de la credencial y su inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) hay un mayor control del empleo no registrado. Existen penas para aquellos empleadores que no cumplan con las pautas de inscripción, a los que se le aplica la normativa vigente de infracciones.

La ley por sí sola no resulta suficiente para garantizar las condiciones dignas y equitativas de los trabajadores, sino que se debe ser cumplida y es una responsabilidad tanto del empleador, las asociaciones sindicales, las autoridades administrativas y del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA:

- Ley 26.727, Régimen de Trabajo Agrario.
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley 25.191, Ley Trabajadores Rurales.
- Grisolia, Julio Armando, Derecho del trabajo y de la seguridad social, Editorial Estudio, Buenos Aires, 2016.
- Leonardo Fabio Pastorino, Derecho Agrario Argentino.
- Resolución 83/2017 de la Comisión Nacional del Trabajador Agrario.
- Portal web RENATRE: <https://portal.renatre.org.ar/>