

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
JURIDICAS**

**TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO
UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE
IMPOSITIVO**

TÍTULO: RÉGIMEN DEL TRABAJADOR AGRARIO

Apellido y Nombre/s del/la alumno/a: Dufourc Lucrecia

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Taller de Práctica Administrativa Contable

Encargado del curso Prof.: Alpa Oscar Daniel

Lugar: **Santa Rosa**

Año que se realiza el trabajo: 2020



Contenido

Introducción	3
Marco teórico.....	4
Normativa legal.....	4
Autoridades que conforman el régimen nacional del trabajador agrario	6
Fuentes	6
El trabajador agrario.....	7
Ámbito rural	8
Actividades excluidas y actividades incluidas en el régimen.	8
Contrato de trabajo agrario	9
Modalidades contractuales.	10
Indemnizaciones.....	13
Contratación, subcontratación y solidaridad.	15
Condiciones del contrato de trabajo	17
Seguridad y riesgo en el trabajo	19
Jornada laboral	20
Licencias.....	24
Capacitación y formación profesional	25
Trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.....	25
Régimen de seguridad social y beneficio jubilatorio	27
Reducción de aportes patronales	28
Comisión Nacional del Trabajador Agrario.....	29
Categorías laborales.....	30
Remuneraciones mínimas	32
Prohibición de retenciones por mercaderías.....	34
Lugar y período de pago	34
Bonificación por antigüedad	36
Adicional por zona Patagónica.....	36



Seguro de vida obligatorio	36
Retenciones.....	37
<i>Cuota sindical</i>	37
<i>Seguro de sepelio</i>	38
Obra social.....	38
<i>OSPRERA</i>	38
Caso práctico	39
Recibo y costo laboral de un empleado rural.....	39
RENATRE.....	40
Registración de empleadores y trabajadores	41
Conclusión.....	44
Bibliografía.....	44

Introducción

El trabajo agrario significa un factor de gran importancia para nuestra provincia, a pesar de ello, se encuentra desvalorizado, no es bien remunerado y no se cumplen con las condiciones dignas y necesarias para vivir.

Otro punto a observar es la violación de la normativa laboral que se da en la mayoría de las relaciones laborales agropecuarias, los trabajadores suelen trabajar más horas de las establecidas legalmente, sin reconocimiento del mismo, sin goce del franco compensatorio que le corresponde, ni reconocimiento remuneratorio correspondiente por las horas extras trabajadas.

El trabajo agrario, por su actividad y su propia naturaleza, tiene una legislación propia, distinta a la Ley de Contrato de Trabajo. Si bien es una norma específica de dicha actividad, se establecen, en la misma, aspectos que no suelen respetarse en la realidad que vive día a día el trabajador agrario.

El objetivo de este trabajo es analizar detalladamente cada punto establecido



en la Ley del Trabajo Agrario, sus alcances, sus diferencias con la Ley de Contrato de Trabajo y poder mostrar la realidad del trabajador que se desempeña en esta actividad.

Marco teórico

Normativa legal

En la República Argentina, actualmente, las relaciones laborales del sector privado de la economía se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo¹ 20.744, con excepción de ciertos casos donde, por su actividad y su propia naturaleza, se han establecido reglas especiales para determinadas actividades y categorías de trabajadores como lo son los trabajadores rurales, los viajantes de comercio, trabajadores de casas particulares, entre otros.

El trabajador rural siempre ha sido excluido de los beneficios que han ido adquiriendo los demás trabajadores y hasta mitad del siglo XX carecieron de instrumentos legales que fijaran condiciones mínimas de trabajo, remuneraciones, viviendas, estabilidad en el puesto, protección contra trato discriminatorio, sindicalización y demás.

Esto fue así hasta 1942, con la sanción de la ley 12.789, conocida como Estatuto de los Conchabadores, el mismo establecía disposiciones relativas a trabajadores en las labores agrícolas, ganaderas, mineras, forestales o de cualquier otra índole. Esta ley comprendía solo a aquellas personas denominadas braceros, que realizaban tareas relacionadas con dichas actividades, en forma temporal. No alcanzaba a los trabajadores de cosecha y tampoco al personal permanente. En el lugar de trabajo se les brindaba alimentación, asistencia médica y farmacéutica, con el fin de preservar y cuidar tanto a los trabajadores como a su familia, de las endemias de la región.

¹ De aquí en más, LCT.



En octubre de 1944 se dicta el Estatuto del Peón de Campo, decreto/ley 28.169, para aquellos trabajadores permanentes. Tenía como objetivo regular, entre otras cosas, las retribuciones, el alojamiento, la alimentación, el descanso. Con respecto al horario no era alterado pero establecía pausas durante la jornada y declaraba obligatorio el descanso dominical. Otorgaba al obrero el derecho de contar con una vivienda dentro del establecimiento para él y su familia y de reclamar ante las autoridades cuando el lugar de trabajo no se encontrara en condiciones dignas de vivir. Establecía higiene del trabajo, asistencia médica y farmacéutica, y vacaciones pagas para aquellos empleados que contaran con una antigüedad mayor a un año. También mencionaba la estabilidad y las medidas de aplicación y sanciones.

En 1980 con la sanción de la ley 22.248, del Régimen Nacional de Trabajo Agrario², fueron derogadas todas las reglamentaciones anteriores. Tuvo como objetivo mejorar las condiciones de vida del trabajador rural y su familia, con el fin de evitar el éxodo rural.

El 28 de diciembre de 2011 se sanciona la ley 26.727, estableciendo el nuevo Régimen de Trabajo Agrario³, y la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA). Tuvieron como eje la restitución de los derechos y condiciones de empleo de los trabajadores rurales a partir de una ampliación de las funciones del estado en el control de las condiciones laborales. Sin embargo, si hacemos un análisis minucioso podemos observar que no existen grandes diferencias con el RNTA.

Actualmente la ley que aborda al trabajador agrario es la 26.727 y el decreto reglamentario 301/2013. También aplica la ley de riesgo de trabajo 24.557, ley 26.773 con respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ley 24.013 en caso de que el trabajador agrario hubiere estado registrado en forma deficiente o defectuosa o no hubiere estado registrado, ley 25.323 en el caso

² De aquí en más, RNTA.

³ De aquí en más, RTA.

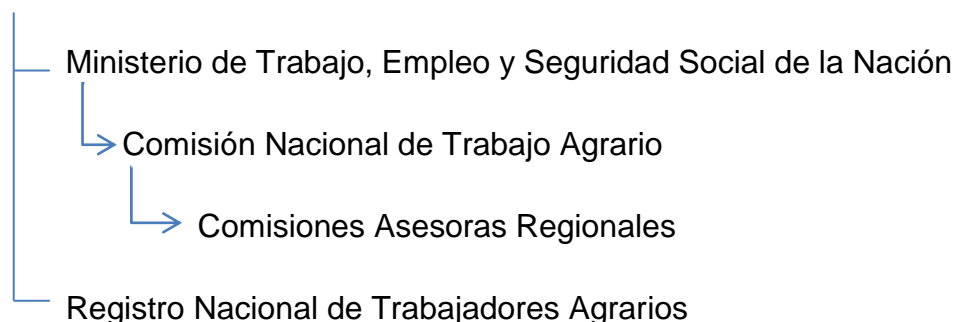


de que el trabajador no hubiera reclamado conforme a lo que establece la ley 24.013 y reclamó su registración con posterioridad a la extinción del vínculo laboral y 25.345 con respecto al certificado de trabajo.

Autoridades que conforman el régimen nacional del trabajador agrario

La autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Como ente autárquico que inscribe tanto a todos los trabajadores como a todos los empleadores está el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores⁴. Dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación funciona la Comisión Nacional de Trabajo Agrario⁵, es un organismo que actúa en el ámbito de la Secretaría de Trabajo y Empleo, del cual dependen las Comisiones Asesoras Regionales que están diseminadas dentro del país de acuerdo a distintas regiones.

Autoridades del Régimen Nacional del Trabajo Agrario



Fuentes

Con respecto a las fuentes de las normas que regulan el trabajo agrario, están dadas en primer lugar por la propia Ley 26.727 y su Decreto Reglamentario 301/2013, en segundo lugar por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 y en tercer lugar por los convenios y acuerdos firmados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁴ RENATRE.

⁵ De aquí en más, CNTA



La particularidad que tiene esta actividad es que se dan tres situaciones distintas con respecto a tres estatutos de la legislación argentina:

- Se le da preeminencia y resultan de aplicación por empleados y trabajadores las resoluciones que dicta la CNTA.
- Lo concerniente a aquello que las partes pacten las obligan a ellas dentro de los mínimos inderogables establecidos por las leyes y resoluciones reglamentarias, es decir la voluntad de las partes.
- Los usos y costumbres, es decir todas aquellas situaciones que si bien no están legisladas se han ido creando como si fuera una ley no escrita.

El trabajador agrario

La Ley de Contrato de Trabajo considera, en su artículo 25, “trabajador” a la persona física que se obligue o preste servicios a favor de otra, bajo de la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Cuando esa persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo su dependencia, en el ámbito rural estamos haciendo referencia al *trabajador agrario*. Este, por desarrollar actividades específicas en un espacio ajeno al urbano va a estar regulado por un estatuto propio.

El Régimen del Trabajador Agrario (2011), en su artículo 5 describe la **actividad agraria**.

“ARTICULO 5º — Actividad agraria. Concepto. A los fines de la presente ley se entenderá 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.”

Cuando la norma habla de “obtención de frutos y productos primarios”, esa obtención trae como consecuencia una tarea que es la que realiza precisamente el trabajador agrario pero tienen como condición que no deben estar sujetas al proceso industrial, eso es lo que lo hace distinto al resto de todo tipo de actividad y por eso hablamos de una naturaleza y de una actividad distinta.

Ámbito rural

El legislador también define, en el artículo 6 del RTA, qué es el ámbito rural:

“ARTICULO 6° — Ámbito rural. Definición. 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.”

Tiene en cuenta que no haya asentamiento edilicio intensivo, que no esté dividido en manzanas y solares, y a su vez aclara que cualquier calificación que hiciera la administración pública con relación a si es ámbito rural o no va a ser descalificada habida cuenta que quien va a decir si corresponde la aplicación del ámbito rural o no es la autoridad de aplicación, es decir el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Actividades excluidas y actividades incluidas en el régimen.

Hay actividades que tienen estrecha relación con el ámbito rural pero se encuentran excluidas en el estatuto del trabajo agrario, ellas están expresamente tipificadas en el artículo 3 y hace referencia a:



- El personal que esté afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o de servicios, aunque se desarrollen en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole.
- Todos aquellos trabajadores contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria.
- Personal del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender a los trabajadores que realicen tareas agrarias.
- Personal administrativo de los establecimientos.
- Personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal.
- El trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, cuando se encontrare desarrollando una actividad industrial que estará regulada por la ley de contrato de trabajo.

También hay actividades que pueden llevarse a cabo en centros urbanos que, siempre y cuando no se realicen en establecimientos industriales, estarán alcanzadas por la aplicación del RTA y son:

- Todas aquellas relacionadas a la manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosas, legumbres u otros frutos o productos agrarios, siempre y cuando no sean sometidos al proceso industrial.
- Aquellas personas que cumplen o presten tareas en remate-ferias, en hacendados dentro de un órgano urbano.
- Personal que trabaje en actividades de empaque de frutos y productos agrarios.

Contrato de trabajo agrario

Como sabemos, hay contrato de trabajo cuando una persona se obliga a realizar actos, prestar obras o servicios bajo la dependencia de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración en un periodo de tiempo. Si



bien el concepto básico es “realizar obras y prestar servicios”, el legislador en este estatuto especial hace dos distinciones fundamentales que los diferencia de la LCT:

1. Esa prestación debe realizarse en el ámbito rural y que esas actividades como tal persigan o no fines de lucro.
2. La actividad no debe estar sujeta al proceso industrial.

El artículo 11 del RTA (2011) presenta la definición del contrato de trabajo agrario:

“ARTICULO 11. — *Contrato de trabajo agrario. Definición. 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.*”

En el contrato del trabajo agrario no existe el periodo de prueba⁶, la persona obtiene su estabilidad laboral el día que ingresó, es decir que independientemente del tipo de contratación, este tiene estabilidad desde el primer día. El legislador califica distintas modalidades.

Modalidades contractuales.

La modalidad de contratación indica los niveles de permanencia de la relación laboral de los trabajadores rurales. Las categorías creadas dan cuenta del grado de estabilidad en el empleo que poseen los trabajadores.

⁶ La ley 22.248, del Régimen Nacional del Trabajador Agrario establecía, en su artículo 63, un período de prueba de 90 días. Esto fue derogado por el nuevo Régimen del Trabajador Agrario en su artículo 16.



El principio general es que el contrato de trabajo se entiende por tiempo indeterminado, es decir que una persona trabaja bajo las órdenes de un mismo empleador hasta la extinción del contrato de trabajo cuando llega el momento de acogerse al beneficio jubilatorio, en ese caso estaríamos en presencia del trabajador permanente y el RTA (2011) lo especifica en su artículo 16:

“ARTICULO 16. — Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta 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 (t.o 1976) y sus modificatorias.”

En la cotidianidad sucede que al tratarse de un trabajo cíclico o estacional se requiere, en ciertas épocas, mayor cantidad de personal, por ejemplo para arar, sembrar, alambrar. Como consecuencia de ello el legislador estableció lo que se llama trabajador temporario, que es aquella persona contratada eventualmente para tareas ocasionales, supletorias o accidentales.

Art. 17 del Régimen del Trabajador Agrario (2011):

“ARTICULO 17. — Contrato de trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.”

Lo que suele ocurrir en la vida normal, habitual y permanente de las



explotaciones agropecuarias es que cuando llega la misma época estacional, se vuelve a convocar a esa persona que ya había estado bajo la modalidad temporal para realizar tareas ocasionales o eventuales a favor de ese empleador, y ahí es cuando pasa a ser **trabajador permanente discontinuo**. Es decir que esa contratación de manera cíclica pero constante y permanente hace que ese trabajador temporario se convierta en trabajador permanente discontinuo con todos los derechos correspondientes al trabajador agrario propiamente dicho.

Art. 18, RTA (2011):

“ARTICULO 18. — *Trabajador permanente discontinuo. Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.”*

Cuando el trabajador pasa a tener la característica de permanente discontinuo adquiere, como consecuencia de ello, un manto de legalidad. Es decir la normativa vigente lo cubre en una protección de garantía ante el despido arbitrario.

Otra modalidad de contratación es el **trabajo por equipo o cuadrilla familiar**, en este caso se contrata un grupo de determinado de trabajadores para realizar un trabajo en particular, por ejemplo la esquila.

Artículo 19, RTA (2011):

“ARTICULO 19. — *Trabajo por equipo o cuadrilla familiar. El*



empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.

Igual derecho asistirá al personal permanente sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores, encontrándose en tal supuesto sus familiares comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

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

En ningún caso podrán formar parte de los equipos, o las cuadrillas que se conformen, personas menores de dieciséis (16) años.”

La legislación establece que independientemente de que se contrate una cuadrilla familiar o un grupo de personas, el contrato debe ser individual, pero lo que suele ocurrir en estas explotaciones, es que este tipo de actividades están sujetas a abusos y se contrata al padre de familia pero hacen trabajar a toda el grupo familiar y se abona un monto determinado por la actividad propiamente dicha.

Indemnizaciones

La gran diferencia entre los tipos de trabajadores es la indemnización diferenciada entre ellos.

El **trabajador temporario**, al concluir la relación laboral o la tarea por la cual fue empleado, tiene derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo 20 del RTA, que establece que le corresponderá lo relativo a los días trabajados, el proporcional de vacaciones, proporcional del SAC y a su vez, a una indemnización sustitutiva de las vacaciones equivalente al 10% del total de las remuneraciones devengadas.



“ARTICULO 20. — *Trabajador temporario. Indemnización sustitutiva de vacaciones. El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas.”*

Cuando se trate de un trabajador permanente discontinuo se aplicará lo establecido en el artículo 21.

“ARTICULO 21. — *Trabajador permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios. El 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 el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados.*

En los casos del párrafo primero de este artículo, 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.”

Con respecto al contrato de trabajo de carácter permanente la indemnización correspondiente es la que se establece en el artículo 22.



La ley de Contrato de Trabajo, cuando se refiere al despido, establece que la indemnización será equivalente a un mes de sueldo por antigüedad, en cambio, en el Régimen del Trabajador Agrario nunca podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe menor a dos (2) meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

La CNTA establece montos topes indemnizatorios para el personal permanente de prestación continua.

VIGENCIA: a partir del 1° de febrero de 2020, hasta el 31 de julio de 2020⁷

Montos topes indemnizatorios	Base Promedio	Tope
	\$32.513,88	\$ 97.123,29

Contratación, subcontratación y solidaridad.

Con respecto a la contratación y subcontratación subsiste lo que se llama *solidaridad* y se encuentra definido expresamente en el art. 12 del RTA (2011):

“ARTICULO 12. — Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. 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

⁷ Fuente: anexo II, resolución 1/2020 de la CNTA.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/225063/20200203>



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.

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.”

Es decir que cuando se contrate o subcontrate con terceros la realización de trabajos o servicios deberán exigir de ellos el adecuado cumplimiento de las normas laborales 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.

En el Decreto Reglamentario 301/2013, en su artículo 2, se especifica que cuando no se cumpliera con lo establecido en el artículo precedente el principal deberá retener del importe debido a los contratistas, subcontratistas o cesionarios, lo correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores y por cotizaciones a la seguridad social. Una vez retenidos deberá depositarlo, dentro de los diez (10) días, en la oficina más cercana de la autoridad de aplicación⁸.

⁸ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



Condiciones del contrato de trabajo

Existen diferencias con la LCT, porque estamos ante una actividad de naturaleza distinta. Se establece que el empleador tiene la obligación de entregarle a su empleado una vivienda, alimentación y traslado, habida cuenta que ese trabajador es trasladado de su domicilio, quizás en el área urbana, a la zona rural y como consecuencia de ello tiene que proveerlo de estos elementos esenciales para la vida.

Con respecto a la **vivienda** que se provea a los trabajadores, la ley en su título IV, artículo 24, aclara que deberá ser sólida, construidas con materiales adecuados, debiendo reunir con los siguientes requisitos:

- Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural.
- Según el núcleo familiar, las habitaciones deberán adecuarse, atento que debe existir una para los hijos de distinto sexo mayores de ocho años.
- Cocina-comedor.
- Baño para cada grupo familiar, con todos los elementos para la higiene básica.
- Separación de los lugares de crianza, de donde se almacenaren los productos.

“ARTICULO 26. — Empleador. Deberes específicos. El empleador deberá 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 caso de extinción de la relación de trabajo, por cualquier causa, de un trabajador permanente de prestación continua, la persona que ocupe la vivienda proporcionada por el empleador dispondrá de un plazo de treinta (30)



días para desalojarla, así lo dispone el Decreto 301/2013:

También, cuando a los trabajadores no les fuera posible adquirir sus **alimentos**, por la distancia o las dificultades de movilidad, deberá proveer alimentación sana, suficiente, adecuada y variada. También deberá proveer agua apta para el consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente.

“ARTICULO 28. — Agua potable. El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.”

El incumplimiento respecto a la vivienda y a la alimentación es motivo de penalización. Estas obligaciones no son compensables en dinero, ni constituyen remuneración.

Con relación al **traslado**, si entre el lugar de prestación de servicio y de vivienda, mediaren 3 (tres) o más kilómetros y no existiese transporte público, el empleador deberá facilitarle el medio de movilización. Así lo establece los artículos 30 y 31 del RTA (2011):

“ARTICULO 30. — Traslados. Gastos. Si el trabajador fuere 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”



“ARTICULO 31. — Obligación de proporcionar traslado. Supuesto. Cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del trabajador mediare una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros y no existieren medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar 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.”

Seguridad y riesgo en el trabajo

Según lo que establece el legislador en el RTA en su artículo 45, el trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración de 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 de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo en caso de que el empleador no cumpla con las condiciones de higiene y seguridad y éste vea en



peligro su vida. En tal caso deberá intimar a constituirlo en mora al empleador hasta que mejore las condiciones de trabajo, y tiene derecho a no presentarse a trabajar, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración.

También es obligación del empleador brindarle ropa adecuada de trabajo a su empleado y en caso de realizar tareas con sustancias tóxicas, estará cargo del empleador su limpieza, así lo indica el RTA en su artículo 47:

“ARTICULO 47. — Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. 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.”

Jornada laboral

La resolución 71/2008⁹ de la CNTA define jornada de trabajo, en su artículo 2, como *“todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”*.

En la regulación anterior a la sanción de la ley 26.727, diciembre del 2011, la jornada de trabajo del personal rural se denominaba “de sol a sol”, es decir que el trabajador comenzaba su tarea cuando amanecía y terminaba con la vuelta del sol, esto se modifica con la implementación del nuevo Régimen del Trabajador Agrario.

No se aplica la ley 11.544 de Jornadas de Trabajo, donde se establece una jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. La ley 27.727, a través de su artículo 40, establece un **límite de jornada laboral**

⁹ Resolución 71/2008 de la CNTA. “Establécese la duración de la jornada de trabajo diurna para todo el personal comprendido en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario.”



para todo el personal de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, desde el día lunes hasta el sábado a las treces (13) horas.

“ARTICULO 40. — Determinación. Límites. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales 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”.

El legislador expresa que el empleador tiene la facultad de disponer una distribución desigual de las horas del personal siempre y cuando no exceda las nueve (9) horas diarias, además de respetar las pausas para la alimentación y descanso.

Es necesaria la existencia de buena fe en la relación laboral, tanto del empleador como del empleado, ya que, la mayoría de las veces, las tareas propias del campo requieren que una vez iniciadas sean finalizadas.

En el RTA se omite aclarar el descanso entre jornadas, pero en la resolución 71/2008, en su artículo 5, se establece que entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá observarse una pausa mínima e ininterrumpida de doce (12) horas.

Con relación a la **jornada nocturna**, entendiéndose por tal a la que se cumple



entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente, la ley prevé que no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales.

En consonancia con el artículo 200 de la ley de Contrato de Trabajo, según el Régimen de Trabajo Agrario, el trabajo nocturno debe abonarse al igual que el diurno por más que el tiempo laborado sea menor.

La **jornada mixta** es aquella en donde se intercambian horarios diurnos y nocturnos, cada hora trabajada entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente se reducirá en ocho (8) minutos, es decir, cincuenta y dos (52) minutos laborados equivaldrán a una hora, debiéndose abonar tanto el tiempo efectivamente trabajado como los ocho (8) minutos en los cuales no fue prestada tarea alguna.

Podemos observar que nada dice la legislación sobre jornada insalubre, siendo que el trabajador rural se encuentra constantemente expuesto a la manipulación de agroquímicos y agro tóxicos, lo que lleva a aplicar supletoriamente el artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, “[...] *La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.*”

Mediante el artículo 42, el RTA, establece un límite a las **horas extraordinarias** de *“treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos”*.

En la resolución 71/2008 queda regulado que el tiempo de labor que exceda de los máximos diarios y semanales que se establecen será considerado como hora extraordinaria, debiendo ser retribuido con un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el jornal y el respectivo valor de la hora ordinaria



de labor, y cuando las tareas son realizadas en días sábados después de las trece (13) horas, los domingos y feriados nacionales o provinciales obligatorios, serán abonadas con un recargo del cien por ciento (100%).

Otro punto a observar es que si bien, queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, se permite ocupar al empleado cuando existan necesidades impostergables propias de la producción o de mantenimiento que así lo demanden, entendiéndose por ellas, las tareas que exigieren su realización sin poderse trasladar a otro día de la semana sin perjuicio del normal desarrollo de la actividad o que sean imprescindibles para la producción. Es exceptuada de esta 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 todos estos supuestos, el trabajador tendrá el derecho de gozar de un descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes.

Una de las mayores tareas que se dan en la actividad agraria, en nuestra provincia particularmente, es la explotación de los tambos. Esta actividad está contemplada dentro de la ley 26.727 y su decreto reglamentario. La modalidad de trabajo del tambero es totalmente distinta a la de la actividad del trabajador agrario propiamente dicho, el personal del tambo trabaja en tres turnos diarios, comenzando el primero de ellos por lo general a las tres (3) de la mañana, después tienen un segundo horario que se da entre las once (11) y doce (12) del mediodía y un tercer horario que es entre las quince (15) y diecisiete (17) horas. En este caso donde el trabajador trabaja de lunes a lunes, se establece que, una vez transcurrida la primer semana con ese labor tiene derecho a un franco compensatorio la semana siguiente inmediata.

Con respecto al personal femenino rige la misma carga horaria que para los hombres, porque rige el principio fundamental del artículo 14 bis de la



Constitución Argentina de “igual remuneración por igual tarea”.

Licencias

Las licencias para los trabajadores rurales, tal como se indica en el artículo 50 de la ley 26.727, se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, excepto para los trabajadores temporarios respecto de las vacaciones.

Con respecto a la **licencia por maternidad del personal femenino**, se aplica lo relativo a la LCT, pero la diferencia se da en el caso de la trabajadora temporaria que, como lo indica el artículo 51 del RTA, *“también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho 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 obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.”

Lo interesante y particular que tiene este régimen es que es el único estatuto que otorga la **licencia parental**, en el cual establece que una vez denunciado por parte del trabajador permanente de prestación continua, que va a ser padre, tiene derecho a percibir treinta (30) días corridos por paternidad, que puede ser tomados de manera interrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores al nacimiento y los doce (12) meses posteriores al nacimiento. Esto



está plasmado en el artículo 52 del RTA.

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

Capacitación y formación profesional

Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un 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.

Se le deberá garantizar a todo el personal el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro.

El empleador está obligado a entregar al momento de extinguirse la relación laboral, el certificado donde deberá constar la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados.

Además, el trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la CNTA.

Trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

Trabajo infantil rural es cuando se ocupan a niños, niñas y adolescentes que no



han alcanzado la edad mínima establecida en la legislación nacional vigente para ejercer una actividad económica (C138 OIT – Convenio Elevación de la Edad Mínima de Admisión al Empleo y Ley 26.390.) Se interfiere con la enseñanza obligatoria, alterando la trayectoria educativa, ocasionando repitencia y/o abandono escolar tempranamente o exigiéndoles que combinen el estudio con el trabajo. Se perjudica el bienestar físico, mental, social, moral e integral del niño. Son utilizados en actividades denominadas las peores formas de trabajo infantil como son la esclavitud, la trata de personas, la servidumbre por deudas, las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial o pornografía infantil (C182 OIT Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil).

La ley 26.727, en su artículo 54, establece que *“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.”*

Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres o responsables legales, en cuanto no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres. El empleador al contratarlos, deberá exigir un *certificado médico* que acredite su aptitud para el trabajo y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas. También deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el *certificado de escolaridad* previsto en el artículo 29 de la ley 26.206 de Educación Nacional.

La jornada laboral prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a seis (6) horas diarias y treinta y dos (32) horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá exceder las siete (7) horas días. La autoridad



administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración de la jornada hasta ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen debiendo considerar en cada caso que la extensión horaria no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte (20) horas y las cinco (5) horas del día siguiente.

En el caso de empresas de familias las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados 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, para poder obtener la excepción a edad mínima deberá solicitar autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando 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.

Régimen de seguridad social y beneficio jubilatorio

El sistema de seguridad social especial que establece el RTA, en el artículo 78, determina que tendrán derecho a la jubilación ordinaria el personal rural, sin distinción de sexo, a los cincuenta (57) años y con veinticinco (25) años de servicios, con aportes.

Acá se puede observar la diferencia con la LCT, donde establece que se puede acoger al beneficio jubilatorio aquellas personas que cumplan con sesenta (60) años de edad y treinta (30) años de aportes para las mujeres y sesenta y cinco (65) años de edad y treinta (30) años de aportes para los hombres.

Se trata de una jubilación ordinaria anticipada que tiene su fundamento en las duras condiciones de trabajo y la interacción del medio en que se desarrollan



las actividades rurales, junto al deterioro prematuro del trabajador.

Una vez acreditada la jubilación, en caso de reintegrarse en cualquier otro trabajo rural perderá el derecho a la misma, con esto se trata de evitar que el trabajador continúe prestando tareas en la misma actividad cuando la ley lo beneficia con una jubilación anticipada.

Para el cómputo de los años de servicios, la ley dispone que si el trabajador se hubiere desempeñado alternadamente en una actividad de otra naturaleza que no sea de carácter rural, se realizara un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividad.

En su artículo 80, el RTA, establece que la **contribución patronal** será la que rija en el régimen común (SIPA¹⁰), incrementada en dos puntos porcentuales (2%).

Para aquellos trabajadores rurales que, por la modalidad discontinua del trabajo y el permanente cambio de empleadores, no pueden acreditar su desempeño en la forma exigida, existe el régimen de jubilación por edad avanzada. Dicha prestación está dirigida a hombres y mujeres desde los 67 años de edad con al menos 10 años de aportes, que hayan trabajado en relación de dependencia en el 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. Es requisito no percibir jubilación, pensión o retiro civil o militar nacional, provincial o municipal.

Reducción de aportes patronales

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.

¹⁰ Sistema Integrado Previsional Argentino.



Comisión Nacional del Trabajador Agrario

Como se mencionó anteriormente, la CNTA es el órgano normativo de este régimen y entre sus funciones deberá:

- Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;
- Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando 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, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones;
- 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;
- Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;
- Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán



ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;

- Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;
- Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley;
- Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas;

Categorías laborales

La CNTA establece, a través de la resolución 39/2005, las siguientes categorías para los trabajadores permanentes de prestación continua:

Encargado: Persona que se halla al frente de una explotación con o sin personal a sus órdenes, que ejerce sus funciones con autonomía.

Casero: Persona bajo cuya responsabilidad se encuentra la vigilancia del establecimiento.

Conductor de máquinas agrícolas: persona que sin ser mecánico se encarga de la conducción y mantenimiento de las máquinas agrícolas del establecimiento.

Cosechadores o Recolectores: Se entiende por peón cosechador o recolector de frutas, a todos los trabajadores no permanentes que realicen las tareas de desprender los arándanos o fruta fina de las plantas, ya sea para empacar, comercializar o industrializar.

Empacadores: se entiende por empacador de frutas, a todos los trabajadores no permanentes que realicen las tareas de empacar y almacenar los arándanos



o fruta fina, ya sea para comercializar o industrializar.

Personal que realiza tareas generales: Persona que bajo las órdenes directa del empleador, encargado o capataz realiza las tareas comunes y ordinarias del establecimiento, tiene a su cargo la realización de tareas generales como ser: carpidor de planta, limpiador de invernáculos, acarreador de cajones de plantas para plantar, desuyador, regador, colocado de nylon y alambre, transplante, zanjeador, trabajo con caballos si los hubiera, recolectar residuos o basura propias del cultivo, preparador de la tierra para la siembra, echar resaca, corteza o elementos de similares características, desparramar materia orgánica, armador de canteros y otras tareas que surjan en el día con carácter de tareas generales y de mantenimiento del establecimiento.

Personal general semi-calificado: Persona que bajo las órdenes directa del empleador, encargado o capataz realiza las tareas que requieran práctica para su realización y tiene una antigüedad realizando este tipo de tareas dentro del establecimiento mayor a nueve meses. Comprenden esta categoría las personas que realizan las siguientes tareas: mantener los invernáculos, tareas de riego, tarea de fumigación y curación de alto volumen.

Personal general calificado: Persona que bajo las órdenes directas del empleador, encargado o capataz realiza tareas específicas y que requieren experiencia e idoneidad. La experiencia es acreditada con una antigüedad realizando este tipo de tareas mayor a quince meses dentro del establecimiento. Comprende las personas que realizan las siguientes tareas:

Podador, sacador de gajos y preparación de mesadas para plantar los mismos, previa selección de los gajos, clasificador de variedades, dosificador de fertilizantes y/o desinfectantes, preparador de productos curativos de plantas. El trabajador calificado además, conocerá de las tareas que abarcan a las otras categorías y podrá realizarlas, si así lo requiere, por razones extraordinarias, la programación diaria de las jornadas laborales, y siempre que ello no importe



menoscabo de sus condiciones y su remuneración; y en tiempo de cosecha podrá tener a su cargo la cuadrilla de cosechadores que le asigne el encargado del cultivo, y podrá supervisar la recolección y acarreo de la fruta ya sea para su embalaje o almacenamiento en cámara.

Asimismo, el trabajador podrá confeccionar las planillas y/o informes que, por razones de dirección y organización empresarial, disponga el empleador, concernientes a las tareas de la actividad.

Remuneraciones mínimas

Las remuneraciones mínimas para el personal permanente de prestación continuas serán fijadas por la CNTA, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora.

Vigencia: a partir del 1° de junio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020.

Sin comida y sin SAC		
	Sueldo	Jornal
PEONES GENERALES.....	\$33.371,74	\$1.470,12
AYUDANTES DE ESPECIALIZADOS		
PEÓN ÚNICO.....	\$34.147,85	\$1.504,31
ESPECIALIZADOS:		
Peones que trabajan en el cultivo del arroz, peones de haras, peones de cabañas (bovinos y ovinos).....	\$34.212,49	\$1.507,16
Ovejeros.....	\$34.461,85	\$1.518,14



Albañiles, apicultores, carniceros, carpinteros, cocineros, cunicultores, despenseros, domadores, fruticultores, herreros, inseminadores, jardineros, mecánicos (generales y molineros), panaderos, pintores, quinteros y talabarteros.....	\$35.339,73	\$1.556,82
Ordeñadores en explotaciones tamberas.....	\$35.546,09	\$1.565,91
Ordeñadores en explotaciones tamberas y que además desempeñan funciones de carreros.....	\$36.511,63	\$1.608,44
Conductores tractoristas, maquinista de máquinas cosechadoras y agrícolas.....	\$36.714,63	\$1.617,38
Mecánicos tractoristas.....	\$38.404,81	\$1.691,84
PERSONAL JERARQUIZADO:		
Puesteros.....	\$ 36.381,13	
Capataces.....	\$ 39.718,19	
Encargados.....	\$ 41.679,04	

Fuente: Resolución 1/2020 de la CNTA, anexo VII. <https://www.boletinoficial.gob.ar>

Los salarios básicos de los trabajadores permanentes discontinuos y de los trabajadores temporarios, se determinan sobre la base de la categoría laboral correspondiente y a partir de la modalidad de contratación.

Con respecto a las formas de su determinación el artículo 33, del RTA, establece que *“El salario será 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. El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la*



mínima fijada. Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.”

La remuneración por rendimiento de trabajo se determinará en la medida que el trabajo 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 dicha actividad y unidad de tiempo.

Se encuentra expresamente 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.

Prohibición de retenciones por mercaderías

El empleador podrá entregar a su personal mercaderías, no pudiendo retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas. Para el descuento autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

- Que la adquisición fuere voluntariamente solicitada por el trabajador;
- Que el precio de las mercaderías producidas en el establecimiento fuere igual o inferior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador;
- Que el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación, a criterio de la autoridad de aplicación de la presente ley, con los precios de mercado de la localidad más próxima.

Lugar y período de pago

En la LCT se establece que se deben abonar, a de los 4 (cuatro) días hábiles de terminado el mes calendario, la remuneración correspondiente a los trabajadores mensuales y quincenales, pero en el RTA el legislador impuso una



forma de pago distinta con respecto al trabajador agrario y es:

“ARTICULO 35. — *Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:*

a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;

b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;

c) 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.”

Muy lejos está la realidad de los legisladores cuando hablan del lugar de pago. En la vida diaria, en lo normal, habitual y permanente del trabajador agrario, percibe en su gran mayoría la remuneración en efectivo, son contados los casos donde están cerca de los centros urbanos para poder recibir la remuneración mediante el depósito bancario, no obstante lo cual el legislador en el artículo 36 impone que se debe abonar el sueldo a través de un depósito bancario. Aun así, el trabajador puede exigir que se le abone en dinero en efectivo en lugar de hacerlo previsto a lo establecido en la ley.

“ARTICULO 36. — *Lugar de pago. Los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán 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 (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las*



extracciones. El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme al sistema previsto en el primer párrafo.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá, mediante resolución fundada, 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.”

Bonificación por antigüedad

Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- Uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de antigüedad, cuando el trabajador tenga un antigüedad de hasta DIEZ (10) años
- Uno y medio por ciento (1,5 %), cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los DIEZ (10) años.

Adicional por zona Patagónica.

El personal que desarrolle sus tareas en las Provincias de Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, les será aplicable un adicional del veinte por ciento (20%) sobre las remuneraciones mínimas de la categoría laboral que revistan.

Seguro de vida obligatorio

Según la ley 16.600 es de carácter obligatorio y por intermedio de la Caja Nacional de Ahorro Postal, el seguro de vida colectivo para el personal permanente que se desempeña en actividades rurales. Este seguro cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad total y permanente para el trabajo.



La resolución 224-e/2017 del Ministerio de Finanzas establece como monto del capital asegurado del seguro colectivo de vida obligatorio para el personal rural, el equivalente a cinco coma cinco (5,5) Salarios Mínimos Vitales y Móviles¹¹, ajustándose el mismo conforme al último SMVM publicado en el mes de diciembre de cada año. La suma asegurada que resulte de la actualización anual entrara en vigencia a partir del 1° de marzo del año siguiente

En consecuencia, dado que el SMVM asciende a \$16.875, el valor de la suma asegurada a partir de marzo del 2020 es de \$92.812,50.

El pago de las correspondientes al capital básico estará a cargo del empleador y las del capital adicional, a cargo del asegurado.

El asegurado podrá designar libremente el beneficiario del seguro. Cuando no lo hubiere hecho o cuando el designado falleciere antes que el asegurado, el importe del seguro se abonara a los herederos legales del asegurado en el orden y proporción que establece el Código Civil.

El incumplimiento del empleador lo hará responsable por el importe del seguro obligatorio, cuando no incorpore su personal al seguro; y por el importe total del seguro contratado, cuando produzca la exclusión del asegurado, de tal modo que al ocurrir el siniestro el beneficiario, o los derecho habientes del asegurado, no perciban el importe del seguro.

El asegurador deberá entregar, a cada asegurado un certificado en el que conste su adhesión al seguro instituido por la presente ley.

Retenciones

Cuota sindical

Los empleadores actuaran como agentes de retención de la *cuota de solidaridad* de todo el personal comprendido y beneficiario del convenio de trabajo, que será del dos por ciento (2%) mensual sobre el total de las

¹¹ De aquí es más, SMVM.



remuneraciones brutas de dicho personal. Tales retenciones serán depositadas en la cuenta especial de la UATRE¹², dentro de los quince (15) días de cada mes. Los afiliados a la asociación sindical quedan exentos del pago de esta cuota.

Seguro de sepelio

El empleador deberá retener al personal, de los haberes que abone, el importe equivalente al 1,5% en concepto de Fondo de Sepelio.

Obra social

OSPRERA

Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina, es el agente de salud a través del cual la UATRE ofrece cobertura social a todos sus afiliados y su grupo familiar.

Serán beneficiarios de la cobertura social los trabajadores que:

- presten servicios en tareas vinculadas, principal o accesoriamente, con la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones tales como: agrícolas, pecuarias, forestal, avícolas o apícolas quedando incluidos en el presente régimen aun cuando las desarrollaren en zonas urbanas; la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas, semillas u otras frutas o productos agrarios, salvo cuando se realizaren en establecimientos industriales; las tareas que se prestasen en ferias y remates de hacienda; el empaque de frutas y productos agrarios propios o de otros productores, como así el trabajador ocupado en tareas de cosecha o empaque de frutas
- el personal de **OSPRERA**.
- el que desarrolle tareas en relación de dependencia en la Entidad Sindical **UATRE**.

¹² Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores.



- los integrantes del grupo familiar primario de los beneficiarios titulares; el cónyuge del afiliado titular, los hijos solteros hasta los veintiún (21) años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta los veinticinco (25) años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos del cónyuge; los menores cuya guarda, tutela o adopción haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos por ley; las personas que convivan con el beneficiario titular y reciban del mismo ostensible trato familiar.

Caso práctico

Recibo y costo laboral de un empleado rural

Tomaremos como ejemplo a un empleado que cuenta con la categoría de Peón General e ingresó al establecimiento el 01/01/2014.

Para un trabajador de dicha condición le corresponde un **sueldo básico** equivalente a **\$ 33.71, 74**, según la Resolución prevista por la CNTA.

Con respecto a la **bonificación por antigüedad**, la ley establece que será del 1%, del sueldo básico, por cada año de antigüedad cuando esta sea de hasta **10** años. En este caso, cuenta con **6** años de antigüedad por lo que el cálculo sería: **$(\$ 33.721, 74 * 1\%) * 6 = \$ 2.002,30$**

Entonces la base de cálculo de las deducciones será:

$$\mathbf{\$ 33.71, 74 + \$ 2.002,30 = \$ 35.374,04}$$



RECIBO DE REMUNERACIONES

NOMBRE EMPLEADOR
 DIRECCION - (6300) SANTA ROSA
 C.U.I.T 27- 11111111-00

Período: Mensual 10/2020

Legajo 1	Apellido y Nombres nombre empleado		C.U.I.L 21- 22222222-00	Fecha Ingreso 01/01/2014	Sector	Sueldo/Jornal \$ 33.371,74
ULTIMO DEPOSITO			LIQUIDACIÓN			
Fecha 05/10	Periodo 09/2020	Banco DE LA PAMPA	Categoría PEON GENERAL		Función	
Cod	CONCEPTO	Unidades	Hab. c/desc.	Hab s/desc.	Deducciones	
	SUELDO MENSUAL	31,00	\$ 33.371,74			
	ANTIGÜEDAD RURALES	6,00	\$ 2.002,30			
	JUBILACION	11,00%			\$ 3.891,14	
	LEY 19032 (INSSJP)	3,00%			\$ 1.061,22	
	OBRA SOCIAL (OSPRERA)	3,00%			\$ 1.061,22	
	CUOTA SOLIDARIDAD	2,00%			\$ 707,48	
	SEGURO DE SEPELIO	1,50%			\$ 530,61	
	DIFERENCIA DE REDONDEO			\$ 0,63		
TOTALES			\$ 35.374,04	\$ 0,63	\$ 7.251,68	
				NETO	\$ 28.123,00	

Lugar y Fecha de Pago: SANTA ROSA -, 31/10/2020

Son Pesos: Veintiocho mil ciento veintitres *****

Recibo Leyes 17250, 20744 y 21297

Recibí el importe neto y duplicado de la presente liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado.

Firma del empleado

RENATRE

El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) fue creado con la sanción de la ley 25.191, en noviembre de 1999, con el objetivo de luchar por la dignificación del trabajador rural y su familia.



Esta entidad estaba dirigida por representantes del sindicato y de los empresarios del sector y fiscalizada por un síndico estatal.

A través de prestaciones por desempleo, de la cobertura de salud y de sepelio, de las capacitaciones, de la certificación de competencias laborales, de la promoción del empleo decente, de la lucha contra el analfabetismo, el RENATRE logró devolverle al trabajador algunos derechos que, por muchos años, le habían sido negados.

En diciembre del 2011, con la creación del nuevo Régimen del Trabajador Agrario, se transfieren las funciones, el personal y el patrimonio del RENATRE al RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios), que pasó a depender directamente del Gobierno Nacional.

La UATRE junto a las entidades agropecuarias SRA¹³, CRA¹⁴, CONINAGRO¹⁵ y FAA¹⁶ que administraban el RENATRE, realizan presentaciones ante la justicia para que se declare la invalidez constitucional de los dos artículos por los cuales se creaba RENATEA.

En 2015, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronunció en favor de a devolución del control del RENATRE a la UATRE y en enero de 2017 restableció sus funciones como Ente de Derecho Público a través del decreto 1014/2016.

Registración de empleadores y trabajadores

El RTA, en su artículo 106, establece que se deberán inscribir obligatoriamente en el RENATRE, los empleadores y trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación del presente régimen.

Una vez registrados los trabajadores rurales que desempeñen tareas agrarias relacionadas principal y accesoriamente, en cualquiera de sus especialidades

¹³ Sociedad Rural Argentina.

¹⁴ Confederaciones Rurales Argentinas.

¹⁵ Confederación Intercooperativa Agropecuaria.

¹⁶ Federación Agraria Argentina.



tales como la agrícola, frutihortícola, pecuaria, forestal, avícolas o apícola, obtendrán la **Libreta de Trabajo Rural**¹⁷.

La Libreta de Trabajo Rural es un documento personal del trabajador, intransferible y probatorio de la relación laboral. En él se vuelca el historial laboral del trabajador rural. Es de uso obligatorio para todos los trabajadores rurales del país, sean trabajadores permanentes, temporarios, permanentes discontinuos y de temporada, que cumplan tareas en la actividad rural y afines. La misma contiene un Código Único (C.U), que es personal e irrepetible y comprende el legajo del trabajador en RENATRE. Previo al inicio de la relación laboral, el empleador deberá requerir al trabajador su LTR a los efectos de registrarlo e ingresar el C.U. en el sistema. Es un dato de ingreso obligatorio para la finalización de la registración del trabajador.

El Trabajador para obtener su Libreta de Trabajo Rural deberá realizar el trámite de registración en el RENATRE, ante una Delegación, BER (Boca de Expendio y Recepción) o a través de su cuenta del Portal RENATRE.

La LTR permanecerá en poder del trabajador durante la relación laboral, debiendo exhibirla al empleador al inicio de cada relación laboral.

Con respecto a los beneficios que otorga estar registrado y poseer la libreta es que el trabajador rural y su familia accederán a los siguientes beneficios de la Seguridad Social:

- Prestación por Desempleo; que incluye prestación económica mensual, cobertura médico asistenciales, servicios de sepelio para el beneficiario y su grupo familiar directo y el cobro de asignaciones familiares a cargo de ANSES).
- Certificación laboral para el acceso a la Jubilación.
- Capacitaciones y entrenamiento laboral, que garanticen la reinserción laboral para todos los trabajadores rurales alcanzados por este seguro social.

¹⁷ De aquí en más, LTR.



Para solicitar la Prestación por desempleo, el trámite debe ser realizado dentro de los noventa (90) días corridos a partir de la fecha de cese de la relación laboral, finalización de la temporada o ciclo de prestación de servicios. La duración de dicha prestación se relaciona con el tiempo efectivamente trabajado y cotizado al RENATRE, dentro de los últimos tres (3) años anteriores al cese de la relación laboral.

Período trabajado en TRES (3) años	Tiempo de Prestación
de 6 a 11 meses	2 meses (100%)
de 12 a 23 meses	4 meses (100%)
de 24 a 35 meses	8 meses cuota 1 a 4 (100%) cuota 5 a 8 (85% del monto del 1º mes)
con 36 meses	12 meses cuota 1 a 4 (100%) cuota 5 a 8 (85% del monto del 1º mes) cuota 9 a 12 (70% del monto del 1º mes)

Montos de las cuotas de las Prestaciones por Desempleo a partir del 1º de abril de 2020:

- Monto mínimo: Cinco mil quinientos (\$5.500)
- Monto máximo: Once mil (\$11.000)

Cuando el trabajador tuviera 45 años o más, el tiempo de la prestación por desempleo se extenderá automáticamente por seis (6) meses adicionales, por un valor equivalente al setenta por ciento (70%) de la prestación original.

Con respecto a la cobertura de salud, inicia el primer día del mes en el cual comienza a cobrar la prestación, siempre y cuando no se encuentre con cobertura por carencia, que es el período de cobertura que se extiende desde el primer día posterior a la fecha del despido hasta los noventa (90) días. Finalizado dicho período, comienza la cobertura a cargo del RENATRE.



Conclusión

El sector agropecuario siempre fue excluido de los beneficios de la norma laboral argentina y el escenario se agrava debido al silencio por parte de quien debiendo legislar el trabajo agrario, prolongó en el tiempo el reconocimiento de ciertos derechos, tales como retrasos o recortes en el cobro de salarios, rubros remunerativos, liquidaciones deficientes, modificaciones en el contrato de trabajo, entre otros.

A pesar de que con la entrada en vigencia de la ley 26.727 se implementaron varios cambios importantes para el trabajador, se mantiene una cierta desprotección y también se impone ciertas condiciones laborales que en la cotidianidad del empleado rural no se cumplen.

Además cabe destacar que se requiere de la disposición de sanciones expresadas ante los incumplimientos por parte del empleador con respecto a la jornada laboral, es indispensable establecer alguna forma de controlar las horas trabajadas para evitar abusos hacia la parte más débil de la relación laboral.

Por otra parte, los salarios vigentes para el sector agropecuario son de los más bajos del país. Se calcula que estos alcanzan aproximadamente la mitad de los salarios de los obreros urbanos registrados.

Bibliografía

-Barandiarán, Luciano Oscar. Los estatutos de trabajadores rurales: una comparación de los casos argentino y brasilero.

-Egan, Julia Florencia (2013). Del Estatuto del Peón al Régimen del Trabajo Agrario: Avances y retrocesos en la regulación del trabajo rural. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

-Elsa Gentile. (2010). El régimen del trabajo agrario y su compatibilidad con la



ley de contrato de trabajo. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. SAIJ

-lorio, Santiago. 2020. “conflicto político, políticas públicas y capacidades estatales: el caso del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios de Argentina”. Tesis de maestría. FLACSO. Sede Académica Argentina, Buenos Aires.

-Kusinsky, D (2018). RENATRE – RENATEA .RENATRE. Ab- Revista de Abogacia, (3), 41-65. Recuperado a partir de <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ab/article/view/232/206>

-Lago, Héctor R; Amado, Valentin A. “La Paradoja de la Jornada Laboral Agraria”. Práctica Integral Córdoba ERREPAR (PIC). Tomo XIV. Abn//2020

-Moira Ohaco. Trabajo, ocupación y empleo. Investigaciones sobre protección social y relaciones laborales, Argentina 2012. “Precariedad y no registro en los trabajadores asalariados rurales de la Argentina”.

-Nápoli, Rodolfo A. Revista Colegio de Abogados de La Plata - Número 75 Comentario sobre el nuevo régimen de Trabajo Agrario: Ley N° 26.727.

-Neiman, Guillermo Saul; Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino; Universidad Nacional de La Plata; Mundo Agrario; 10; 20; 6-2010; 112-131.

-René Ricardo Mirolo; “curso de derecho del trabajo y de la seguridad social”. Tomo I. Derecho Individual.

- <https://www.uate.org.ar/salud.aspx>

- <https://www.osprera.org.ar/acceso-prestacional.php>