

## **B.O. 11/04/11 - Resolución 11/11-CNTA - TRABAJO AGRARIO - Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales**

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

### **TRABAJO AGRARIO**

Resolución 11/2011

Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales.

---

Bs. As., 5/4/2011

**VISTO**, la Constitución de la Nación Argentina y la Ley N° 22.248, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que el trabajo temporario, determinado fundamentalmente por circunstancias ligadas a lo estacional o cíclico, así como aquel que se motiva por razones extraordinarias o excepcionales de la producción, comprenden al número mayoritario de trabajadores agrarios.

Que en determinadas jurisdicciones y cultivos regionales se emplean a más de los dos tercios del total de trabajadores del sector; concentrando asimismo los porcentajes más altos de trabajo no registrado y/o desarrollado en condiciones rayanas a la esclavitud.

Que en virtud de las políticas laborales impulsadas por el Poder Ejecutivo Nacional a través de la cartera laboral, ha tomado visibilidad la paupérrima situación laboral y de vida que numerosos trabajadores agrarios y sus familias deben padecer en los campamentos que a modo de alojamiento temporal se disponen en algunos establecimientos.

Que lo observado en virtud de las inspecciones realizadas caracteriza lo que se ha denominado "trabajo esclavo", situación de hecho inaceptable y respecto de la cual es dable adoptar drásticas y urgentes medidas.

Que tal lamentable condición es producto de una regulación estatutaria y sectorial que permite que esta circunstancia se produzca incluso en el marco de relaciones laborales parcial o debidamente registradas.

Que las exigencias de las producciones agrarias no permanentes requieren de mano de obra encuadrada en relaciones laborales temporarias y con frecuencia de la constitución de grupos de trabajadores que durante la temporada deben convivir en campamentos, muchas veces distantes de centros urbanos pero que no impide por ello contar con infraestructura que les permita satisfacer sus necesidades básicas.

Que en tal sentido el Poder Ejecutivo Nacional ha remitido al Honorable Congreso de la Nación un Proyecto de Nuevo Régimen de Trabajo Agrario en reemplazo del Régimen Estatutario aprobado por la Ley facto N° 22.248, e impulsado a través de la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO (C.N.T.A.), diversas regulaciones sobre condiciones de trabajo para los trabajadores transitorios de algunas jurisdicciones o producciones regionales.

Que sin embargo, esas normas dictadas por el organismo normativo nacional no han alcanzado a configurar un cuerpo dotado de unicidad y de carácter general, situación que conlleva a que tareas análogas en otras jurisdicciones o actividades se encuentren normadas de manera diferente y dispar o, directamente, sin regulación.

Que el Poder Ejecutivo Nacional declaró al 2011, mediante el dictado del Decreto N° 75/11, "Año del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores", referencia que debe constar en el encabezado de todos los documentos públicos y que ratifica el permanente compromiso del Gobierno Nacional con la adopción de medidas y políticas que garanticen a los trabajadores mejores derechos y condiciones materiales de vida y labor.

Que conforme a lo expresado precedentemente resulta imperioso establecer las pautas básicas a las que deberán sujetarse los referidos campamentos y las condiciones mínimas que deberán asegurarse a quienes los habiten para desempeñar las labores en cuestión, toda vez que aparecen seria y evidentemente comprometidos derechos que hacen a la situación y calidad mínimas de vida y de labor, así como relacionadas de manera directa con la dignidad y bienestar de los trabajadores.

Que derechos tan elementales como asegurar a los trabajadores un ambiente sano, la preservación de la salud, una vivienda digna, la asistencia sanitaria y descanso adecuado, entre otros, deben ser determinados normativamente y de manera taxativa a efectos de garantizar su goce efectivo por todos los trabajadores, con independencia de la tarea o actividad que realicen y la modalidad contractual que revistan.

Que por los motivos señalados, resulta indispensable establecer criterios que especifiquen requisitos básicos de organización de los campamentos temporarios a través de la fijación de pautas de habitación y labor.

Que el trabajo agrario temporario se caracteriza por jornadas intensivas de labor, razón por la cual es menester garantizar al trabajador condiciones adecuadas de descanso, derecho fundamental de la persona que trabaja.

Que existen sobradas evidencias científicas que prueban la estrecha vinculación existente entre aquéllas y las condiciones generales de trabajo, entre las que se resalta la necesidad de contar con un adecuado diseño de infraestructura que asegure instalaciones de habitación y sanitarias apropiadas al uso humano en orden a la evolución alcanzada en nuestro país.

Que asimismo es menester garantizar al trabajador una fluida comunicación con sus vínculos sociales íntimos y con los organismos o entidades relacionadas con la protección del trabajo. Que diversas Constituciones Provinciales contienen cláusulas operativas que obligan a los Estados a brindar protección y especial tutela a las condiciones de vida y labor como sustento básico e ineludible de la dignidad del ser humano.

Que en dichos textos constitucionales y en otras tantas normas de variada jerarquía, existen sendas disposiciones que ordenan proteger el trabajo en todas sus formas de manera que se asegure al trabajador el goce de los derechos constitucionales y los que las demás leyes le reconocen.

Que la Constitución Nacional en su artículo 14 bis establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; protección contra el despido arbitrario, entre otros derechos.

Que siendo la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, organismo normativo tripartito creado por la Ley N° 22.248, sobre la que recae el deber de determinar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, le corresponde impulsar el dictado de la Resolución que se propicia de conformidad con lo ordenado por nuestra norma fundamental.

Que en virtud de lo manifestado precedentemente, y en función del debate mantenido en esta instancia por los sectores representados en la C.N.T.A., corresponde proceder a aprobar en los términos que resultan del mismo y que surgen plasmados en el Acta respectiva de la C.N.T.A. y de conformidad a la voluntad mayoritariamente expresada, las condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley N° 22.248, y el Decreto Reglamentario N° 563 del 24 de marzo de 1981, y sus modificatorios.

Por ello,

#### **LA COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO**

#### **RESUELVE:**

Artículo 1º — Apruebanse las condiciones generales de labor y habitación para todos los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario que realizan tareas transitorias, cíclicas, ocasionales o excepcionales, en el ámbito de todo el territorio del país, conforme se consigna en el Anexo que forma parte de la presente resolución.

Art. 2º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

— Álvaro D. Ruiz. — Alejandro Senyk. — Alejandro Robba. — Mario Burgueño Hoesse. — Miguel A. Giraudó. — Alberto Frola. — Jorge Herrera. — Ramón Ayala.

---

#### **ANEXO**

Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales

**ARTÍCULO 1º.- AMBITO PERSONAL.** Establécense las siguientes condiciones generales de trabajo, las que serán aplicables a todos los trabajadores que se desempeñen en tareas de carácter cíclico, estacional, temporario y no permanente, en las actividades comprendidas en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 22.248), en el ámbito de todo el territorio del país, cuando deban habitar en el lugar en donde desarrollan sus tareas y en campamentos y/o estructuras habitacionales fuera de centros urbanos.

**ARTÍCULO 2º.- ALOJAMIENTO. REQUISITOS MINIMOS.** Cuando el contrato laboral contemple o requiera la provisión de alojamiento en las condiciones antedichas, durante todo o parte del tiempo que comprenda el mismo, éste deberá ser construido con materiales que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, condiciones de seguridad, higiene, abrigo, luz natural y artificial. Asimismo deberá contar con ambientes con características específicas que consideren el número de personas que habrán de alojar, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

- a) La altura mínima de la vivienda no podrá ser inferior a dos metros con sesenta centímetros (2,60 mts).
- b) La longitud de la vivienda será variable dependiendo de la cantidad de trabajadores a alojar.
- c) Las habitaciones alojarán hasta un máximo de cuatro (4) trabajadores en los campamentos o estructuras habitacionales fijos y hasta un máximo de ocho (8) trabajadores en los campamentos o estructuras habitacionales móviles.
- d) La vivienda dispondrá de una ventana por cama.
- e) El volumen de aire mínimo en la vivienda deberá ser de 15 m<sup>3</sup> por persona y las renovaciones de 12 m<sup>3</sup> por persona por hora.
- f) Contarán con iluminación natural y artificial adecuada.
- g) Las viviendas serán revestidas de aislantes térmicos en paredes y techos, adecuados a las condiciones climatológicas propias de la región en la que se emplace.
- h) Los pisos serán de madera sin espacios, de cemento alisado o de cualquier material aislante del suelo que garantice un correcto desplazamiento y sea de fácil limpieza.
- i) Las aberturas al exterior deberán cerrar de modo tal de evitar filtraciones de aire y agua.
- j) Cuando se contraten trabajadores de diferentes sexos, las viviendas serán adecuadas a los específicos requerimientos de cada uno de ellos.
- k) En caso de contratarse familias se deberá asignar un alojamiento individual por cada grupo familiar.

Cuando se utilicen alojamientos o estructuras habitacionales móviles, éstas deberán ajustarse a los parámetros generales consignados precedentemente.

**ARTÍCULO 3º.- SERVICIOS SANITARIOS. CARACTERISTICAS.**

Los servicios sanitarios deberán contar con:

- a) Una (1) ducha cada cuatro (4) personas con agua caliente y fría.
- b) Un (1) inodoro cada cuatro (4) trabajadores.
- c) Un (1) orinal cada cuatro (4) trabajadores.
- e) Un (1) lavabo cada cuatro (4) trabajadores.
- e) Cámara séptica.
- f) Pozo atmosférico —extendido horizontal—.
- g) Una (1) pileta para el lavado de ropa.

Deberá disponerse de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

**ARTÍCULO 4º.- ENERGIA ELECTRICA.** Los alojamientos deberán disponer de energía eléctrica durante las veinticuatro (24) horas. Las características técnicas y de seguridad deberán respetar la normativa vigente en la materia y como mínimo ajustarse a las siguientes condiciones:

- a) Cuando la provisión de energía eléctrica sea suministrada mediante línea deberá contar con tablero seccional provisto de disyuntor y puesta a tierra.
- b) Cuando sea provista mediante generador se suministrará bajo las mismas condiciones precedentes.
- c) Cuando la alimentación se realice mediante batería solar se utilizará hasta un máximo de 50 V.

**ARTÍCULO 5º.- COCINA.** La cocina deberá reunir las medidas de higiene y limpieza que aseguren condiciones de calidad en la comida de los trabajadores. Las instalaciones deberán observar las siguientes condiciones:

- a) Fogones (con chapa para ollas y fuego abierto dentro de la chimenea).
- b) Estarán equipadas de mesada con canilla (acero inoxidable)
- c) Provisión de agua potable, fría y caliente.
- d) Heladeras o freezer
- e) Despensa cerrada con alambre tejido.
- f) Cerramiento total con ventanas y dos puertas de acceso.
- g) Iluminación y ventilación acorde.
- h) Asegurar disponibilidad de platos, cubiertos y vasos para quien la requiera.

i) Cada campamento y/o estructura habitacional deberá contar con los suficientes contenedores de residuos alejados de los alimentos.

**ARTÍCULO 6º.- PARARRAYOS.** En las áreas y espacios en donde se instalen las viviendas temporarias, se deberá disponer de pararrayos de suerte de brindar cobertura en toda la superficie que comprenda el campamento.

**ARTÍCULO 7º.- TELEFONOS CELULARES.** El empleador deberá proveer un teléfono celular con línea activa por cada 15 (quince) trabajadores; pudiendo realizar cada uno de ellos 1 (una) llamada diaria sin cargo alguno. Las restantes llamadas que hicieran los trabajadores serán con cargo y en función del precio que fije la compañía proveedora del servicio telefónico.

En caso de hallarse el establecimiento en una zona carente de cobertura inalámbrica, el empleador deberá contratar un servicio de telefonía y/o radio que garantice la utilización mínima consignada en el párrafo precedente por cada trabajador.

El empleador deberá asegurar una comunicación efectiva en cada campamento, la cual estará las VEINTICUATRO (24) horas disponible, para comunicaciones de fuerza mayor y/o emergencias.

**ARTÍCULO 8º.- ALIMENTACION.** La alimentación de los trabajadores deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que se desarrolle, y su provisión estará a cargo del empleador. Cuando a los trabajadores no les sea posible adquirir productos para su consumo adicional por la distancia a los lugares de abastecimiento o las dificultades del transporte, el empleador deberá proporcionárselos en las condiciones establecidas en el siguiente artículo.

**ARTÍCULO 9º.- RETENCIONES, DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES. PROHIBICION.**

El empleador podrá expender a su personal mercaderías, no pudiendo en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas.

Para el expendio autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

- a) que la adquisición fuere voluntariamente solicitada por el trabajador;
- b) 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; y
- c) que el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación con los precios de mercado de la localidad más próxima.

**ARTÍCULO 10º.- AGUA POTABLE.** El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficientes, alcanzando esta obligación a su provisión en los alojamientos de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

**ARTÍCULO 11º.- ENVASES DE SUSTANCIAS TOXICAS. ALMACENAMIENTO.** Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados y a distancia suficiente de los lugares de alojamiento del personal para evitar cualquier daño a su salud.

El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO en consulta con los organismos competentes.

**ARTÍCULO 12º.- EQUIPOS DE TRABAJO.** Se establece como obligatoria la provisión por parte del empleador de 1 (un) equipo de trabajo para los trabajadores no permanentes.

La entrega de estos equipos se hará efectiva al comienzo de la relación laboral. La CNTA podrá establecer las particularidades y características de los mismos conforme las distintas regiones y actividades específicas.

**ARTÍCULO 13º.- ELEMENTOS DE SEGURIDAD. SUMINISTRO POR EL EMPLEADOR.** Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando, por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.

Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares.

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas o en lugares que impliquen riesgos para su salud, el empleador deberá informarle acerca de esos peligros o riesgos, instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrarle los elementos de protección personal que fueren necesarios.

**ARTÍCULO 14º.- LIMPIEZA DE ROPA DE TRABAJO. OBLIGACION 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.

**ARTÍCULO 15º.- TRASLADOS.** El empleador deberá proporcionar los medios de transporte 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 contruidos 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.

**ARTICULO 16º.- EMPLEADOR. DEBERES ESPECIFICOS.** El empleador deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que el alojamiento 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 u otros peligros específicos a los que estuviera expuesto.

**ARTÍCULO 17º.- HIGIENE Y SEGURIDAD.** 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 del trabajo establecidas por Resolución C.N.T.A. N° 71/08 y demás normas reglamentarias o complementarias, 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 perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en trasgresión 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 o de las tareas, el empleador no adoptara las medidas o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

**ARTICULO 18º.- PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL.** 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.

**ARTÍCULO 19º.- TRABAJO ADOLESCENTE.** Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años, pueden 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.

**ARTICULO 20º.- CERTIFICADO DE APTITUD FISICA.** El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, 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.

**ARTICULO 21º.- CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD.** El empleador, al contratar al trabajador adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29 de la Ley N° 26.206.

**ARTICULO 22º.- TRABAJO EN EMPRESA DE FAMILIA.** Las personas mayores de catorce (14) años y menores 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 que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación 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.

**ARTÍCULO 23º.- ESPACIOS DE CUIDADO Y CONTENCION.** 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 C.N.T.A. establecerá, a través de propuestas elevadas por las Comisiones Asesoras Regionales, en función a las características de cada actividad específica o región, los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

**ARTICULO 24º.- DEBER DE INFORMAR A LOS TRABAJADORES.** Los trabajadores deben ser informados por el empleador al contratarlos y con anticipación al inicio efectivo de las tareas acerca de las siguientes cuestiones:

- a) El lugar geográfico en donde habrán de desempeñar sus labores.
- b) La ubicación y medio de contacto con las autoridades laborales provincial, nacional y la entidad sindical con personería gremial de la actividad y/o a la que se encuentre afiliado.
- c) La forma de determinación del salario, componentes remunerativos y períodos de pago.
- d) La aseguradora de riesgo del trabajo (ART) a la que se encuentre afiliado el empleador y modo de contacto en caso de accidente.

**ARTICULO 25º.- GARANTIAS EFECTIVAS QUE DEBEN ASEGURARSE A LOS TRABAJADORES.** Los empleadores deberán garantizar a los trabajadores, en forma efectiva:

- a) Libertad ambulatoria y de ingreso y salida una vez cumplida la jornada de trabajo.
- b) Un trato digno y respetuoso.
- c) Preservación de la salud, y prevención adecuada de los riesgos que puedan afectarla.

**ARTÍCULO 26º.- MEJORES CONDICIONES ESTABLECIDAS.** Lo dispuesto en esta Resolución no afectará las mejores condiciones pactadas por las partes o establecidas en Resoluciones de la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO o de la COMISION NACIONAL DE TRABAJO RURAL que se mantuvieren vigentes.

**ARTÍCULO 27º.- PENALIDADES.** El incumplimiento por el empleador de los deberes previstos en la presente Resolución, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente, no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

**ARTÍCULO 28º.- REGLAMENTACION.** La **COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO** podrá adecuar las condiciones de infraestructura que deberán respetar los alojamientos en función a las diversas características y necesidades de las diferentes regiones y producciones específicas, observando siempre los requisitos mínimos previstos en la presente Resolución