



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

NUEVO RÉGIMEN AGRARIO, ANÁLISIS Y COMPARACIÓN CON EL ANTERIOR RÉGIMEN

Autores: Fink, Harold

Maza, Fabiola Yudith

Director: Medina, Olga Yolanda

2014

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

RESUMEN

El art. 14 bis de la Constitución Nacional expresa, “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 pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil...”. Estas cuestiones, entre otras, son las que debe garantizar el Régimen de Trabajo Agrario.

El 27 de diciembre de 2011 es promulgada la Ley 26.727 de Trabajo Agrario, que reemplaza a la Ley de facto N° 22.248, norma que rigió los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los empleadores de la actividad con un claro sentido regresivo desde el año 1980.

Se puede afirmar hoy que los trabajadores del sector no sólo gozan de los mismos beneficios que los regidos por el Régimen General de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, sino que en muchos aspectos superan los mínimos legales del mismo.

En relación a la técnica legislativa empleada, la Ley N° 26.727 fue concebida como un Estatuto Mínimo, es decir, hace aplicable las disposiciones del Régimen General de la L.C.T. y legisla de manera particular y con sentido protectorio y tendencialmente superador de aquellas cuestiones que por la especificidad de la materia así lo han requerido.

El Régimen de Trabajo Agrario siempre ha sido controversial ya que intervienen una gran cantidad de personas trabajadoras y empleadores de los más distintos estratos sociales, habiendo grandes empresas y muy pequeños productores conviviendo dentro del mismo régimen.

Dado el avance en el área de los negocios, que ha crecido en tamaño y modalidades, se ha visto necesario prever la solidaridad frente a la deuda que se le deba al empleado de todas las sociedades que integren el grupo económico que resulte ser la explotadora del campo.

El trabajo agrario históricamente ha sido generador de trabajo no registrado, por su modalidad y por su difícil control. La ley actual debió establecer expresamente penas para el empleo no registrado con la aplicación de toda la normativa que impone multas al respecto.

Por todo ello el legislador ha visto necesario reemplazar el anterior régimen, adaptándolo a la realidad del trabajador. Esta ley es un avance importante en la regulación de las tareas de los empleados rurales. La anterior ley resultaba obsoleta y desactualizada, legislando con disposiciones sumamente anticuadas y diferenciales con la L.C.T., que provocaban de alguna manera una discriminación injusta para los trabajadores.

PRÓLOGO

Esta investigación ha sido elaborada para ser presentada como trabajo final de la materia Seminario de la carrera de Contador Público Nacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán.

Dada la extensión geográfica del territorio Argentino, sus variedades climáticas y las bondades de su suelo, es un país que históricamente se ha dedicado a la actividad agrícola-ganadera. Tal actividad genera gran cantidad de puestos de trabajo y el Estado debe proveer un Régimen legal como marco normativo para la actividad.

Con este trabajo se pretende introducir al lector en los principales aspectos del Régimen agrario vigente. Y establecer una comparación con la anterior legislación, resaltando sobre los beneficios y derechos que ha adquirido el trabajador agrario.

Nos interesa particularmente el efecto que produjo sobre la actividad arandanera la adaptación de la anterior legislación, hacia la vigente. En la provincia se han instalado en los últimos tiempos gran cantidad de establecimientos dedicados al cultivo de arándanos, y si tenemos en cuenta que el 80% del costo de producción del arándano es mano de obra, podemos

inferir que son muchos los trabajadores que caen en el ámbito de este régimen.

Agradecemos de manera muy especial la colaboración de la Dra. Olga Yolanda Medina, profesora de la Cátedra “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social” por la colaboración brindada durante el desarrollo de este trabajo.

CAPÍTULO I

Régimen de Trabajo Agrario

Sumario: 1- Ley 22.248/80. Antecedentes; 1.1- Principales aspectos de la Ley 22.248; 1.2- Comisión Nacional de Trabajo Agrario; 2- Ley 26.727/11; 3- Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios-RENATEA; 3.1- Libreta del Trabajador rural; 4- Decreto 301/13.

1- Ley 22.248/80.¹ Antecedentes

Como primeros antecedentes a la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744², respecto a la legislación del Trabajo Agrario, podemos citar:

- Ley N° 12.789 (26/10/1942), sobre la contratación de Braceros para labores agrícolas-ganaderas y mineras. Conocida como el estatuto de conchabadores.

¹ Régimen Nacional del Trabajador Agrario. Ley N° 22.248 (t.o. 1980)

² Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976)

- El estatuto del peón, Decreto N° 28.169 (08/10/1944), ratificado por la Ley N° 12.921.
- Ley de trabajadores de cosecha N° 13.020 (06/10/1947). Su objetivo básico fue la creación de la Comisión Nacional de Trabajo Rural.
- Estatuto del tambero-mediero, Decreto-Ley N° 3.750 (12/02/1946), ratificado por ley 12.921.
- Decreto N° 8.341, que establecía el sistema de colocación o empleo por medio de la llamada “bolsa de trabajo”, para trabajadores comprendidos en la Ley N° 13.020 de Trabajadores de Cosechas.

Luego con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, se mantiene la vigencia de los estatutos particulares, y se aplican las normas de la LCT cuando contemplan situaciones no previstas en aquellos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos.

En 1976 entra en vigencia la Ley 21.297 (24/04/1976), que no excluye a los trabajadores rurales, pero a partir de la reforma establecida con la Ley 22.248, se excluye expresamente a los trabajadores agrarios, e impone un régimen especial con menos beneficios de los que poseía con la LCT.

En julio de 1980 se dicta la Ley N° 22.248, que excluye al trabajador agrario del régimen de la Ley de Contratos de Trabajo.

1.1- Principales aspectos de la Ley 22.248

Según dice su artículo 1, esta ley regirá lo relativo a la validez del contrato de trabajo agrario y a los derechos y obligaciones de las partes.

En su artículo 2, nos indica cuándo habrá contrato de trabajo agrario, definiendo al mismo cuando una persona física realizare, fuera del

ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola.

A su vez, en el artículo 3, realiza una extensión de las actividades que incluirán al trabajo agrario, allí especifica que estarán incluidos en el presente régimen, aun cuando se desarrollaren en zonas urbanas, la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios salvo cuando se realizaren en establecimientos industriales; las tareas que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y el empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores, siempre que el empaque de la propia producción superare la cantidad total de las que provinieren de los demás productores.

Según su artículo 5, el contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren.
- b) Por la voluntad de las partes.
- c) Por los usos y costumbres.

Cabe destacar que no se remite análogamente a la Ley de Contrato de Trabajo en caso de duda o controversia.

Las exclusiones del ámbito de la ley están previstas en el artículo 6, e incluye a las siguientes actividades:

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

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

- b) Al trabajador no permanente que fuere contratado para realizar

tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria.

- c) Al trabajador del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias.
- d) Al personal administrativo de los establecimientos.
- e) Al dependiente del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

Durante los primeros noventa días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral.

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, esta se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descansos, que oscilarán entre dos y cuatro horas y media, según lo resolviere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento.

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

En principio se prohíbe el trabajo los días domingo, pero luego aclara que si las necesidades de la explotación así lo requieran, se permitirá la realización de tareas ese día, debiendo otorgar descansos compensatorios dentro de los quince días posteriores, o abonarle un jornal compensatorio .

La ley realiza una diferenciación entre los trabajadores permanentes y no permanentes o transitorios.

No contempla un resguardo para el trabajador en caso de fraude laboral.

No regula límites en caso de realización de horas extras.

No protege el Derecho de Huelga.

Queda prohibido el trabajo de menores de catorce años, salvo que siendo miembro de la familia del titular de la explotación, integrare con aquélla el grupo de trabajo y el horario de labor le permitiere su regular

asistencia a la instrucción primaria. Los menores desde los catorce años y hasta los dieciocho, que con conocimiento de sus padres o tutores vivieren independientemente de ellos podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.

No establece el estado de excedencia en el caso de las mujeres embarazadas. Solo tendrán derecho de licencia paga por dos días corridos.

No incluye la Indemnización Sustitutiva del Preaviso.

El régimen de Licencia Anual por Vacaciones es menos beneficioso que el establecido por LCT.

Establece un Régimen de Licencias Especiales similar a lo regido por la LCT.

No prevé la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Crea la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). El organismo actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación.

En virtud de la particularidad del trabajo agrario, la ley establece condiciones mínimas y necesarias de Vivienda y Alimentación para los dependientes, si esto fuere una obligación del empleador, como así también condiciones básicas de Higiene y Seguridad en el trabajo.

Prescribirán a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual de trabajo agrario. La reclamación ante la Autoridad de Aplicación interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis meses.

Las causales de extinción del Contrato de Trabajo son similares a los mencionados en el Título XII de la LCT, sin incluir la obligación del Preaviso para las partes, con el agregado de que en el caso de que el trabajador y su grupo familiar involucrado en la explotación hicieren uso de la vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato, dispondrá de un plazo de hasta quince días para desalojarla.

El empleador podrá disponer de la vivienda de inmediato, en cuyo

caso deberá suministrar otro alojamiento similar por dicho término, haciéndose cargo de los gastos de traslado.

1.2- Comisión Nacional de Trabajo Agrario

La comisión Nacional de Trabajo Agrario es un organismo que actúa en ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

De la CNTA dependen Comisiones Asesoras Regionales (CAR) que comprenden a las regiones productivas del país y distintas unidades de negociación regional de menor ámbito territorial con asiento en todas las provincias, representativas de las distintas producciones agrarias específicas que componen las economías regionales.

La CNTA estará integrada por dos representantes del Ministerio de Trabajo, uno de los cuales actuará como presidente; un representante del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; un representante del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; dos representantes de los empleadores y dos representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

La CNTA tiene a su cargo todo lo inherente a la reglamentación y el funcionamiento del trabajo agrario en todo el territorio nacional, adecuando dichas normas a las particularidades de las explotaciones y del lugar geográfico de las mismas a través de las Comisiones Asesoras Regionales.

La propia ley 22.248 establece que serán atribuciones y deberes de la CNTA:

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

económicas de cada zona.

- b) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas.
- c) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las Comisiones Asesoras Regionales. Cuando correspondiere, determinará la oportunidad del pago de las remuneraciones y la inclusión en ellas del sueldo anual complementario y vacaciones.
- d) Asegurar la protección del trabajo familiar y el trabajador permanente en las explotaciones agrarias.
- e) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.
- f) Dictar las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda para el trabajador no permanente, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- g) Determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de las prestaciones de alimentación y vivienda, cuando ellas fueren proporcionadas por el empleador.
- h) Adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo al ámbito rural.
- i) Aclarar las resoluciones que se dictaren en cumplimiento de esta ley.
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales o

autárquicos que lo solicitaren.

- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.
- l) Proponer un sistema de medicina preventiva a cargo del Estado, adaptado a las características zonales.
- m) La Comisión Nacional de Trabajo Agrario no podrá fijar las condiciones de trabajo y remuneraciones respecto de aquellas actividades que se rigen por convenciones colectivas de trabajo legalmente celebradas, salvedad hecha de la facultad prevista por el inciso g).

2- Ley 26.727/11³

A partir de la sanción de la ley 26.727, se crea un nuevo régimen de trabajo agrario, que implica la derogación de la ley 22.248, sus modificatorios y del decreto reglamentario N° 563/81.

Esta ley viene a reparar y promover a los trabajadores del sector agrario, consagrando derechos laborales que les eran injustamente desconocidos por la legislación anterior.

Al respecto, se pueden destacar como principales puntos los que se mencionan a continuación:

- Remuneraciones mínimas determinadas por la comisión nacional del trabajo agrario y que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil. Establecimiento de periodos y lugares de pago. Se prevé la prohibición del pago en moneda distinta al de curso legal.
- Se eleva el porcentaje de bonificación por antigüedad a 1,5 % cuando el trabajador tenga más de 10 años de servicio.

³ Régimen de Trabajo Agrario, Ley N° 26.727 (t.o. 27/12/11)

- La prohibición de deducción del salario del valor de mercaderías provistas por el establecimiento.
- La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 hs. diarias y 44 horas semanales desde el lunes hasta el sábado a las 13 horas.
- Se estipula el reconocimiento de horas extras; el descanso semanal.
- Se estipulan condiciones adecuadas de higiene y seguridad; la provisión de ropa de trabajo por parte del empleador; las condiciones de vivienda digna.
- Otorgamiento de licencias según la ley de contrato de trabajo, licencias especiales y vacaciones de acuerdo con el siguiente esquema:
 - De catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.
 - De veintiún días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez años.
 - De veintiocho días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de veinte años.
 - De treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.
- Se establece la prohibición del trabajo de menores de 16 años bajo cualquier modalidad y la regulación del trabajo adolescente.
- Se elimina el registro de trabajadores rurales y empleadores (RENATRE), un ente de derecho público no estatal y se crea en su lugar un registro nacional de trabajadores agrarios (RENATEA), dependiente del Ministerio de Trabajo con funciones similares.
- Se establece un beneficio jubilatorio con 57 años de edad y acreditación de 25 años de servicio.

- El empleador deberá realizar una contribución patronal incrementada en 2 %, respecto del régimen general.

A continuación se analizan en forma comparativa ciertos aspectos de la anterior legislación y de la ley 26.727.

a) Modalidades contractuales

Las modalidades contractuales están entre las principales herramientas utilizadas por la ley para incrementar la protección de los trabajadores no permanentes. El nuevo régimen aumenta notoriamente la protección de estos trabajadores (llamados ahora temporarios), aproximando el amparo al previsto en la LCT para este tipo de trabajadores.

La nueva ley define tres tipos de trabajadores, el trabajador agrario permanente de prestación continua, el trabajador agrario temporario, el trabajador agrario permanente discontinuo y una cuarta categoría encuadrada como trabajo en equipo o grupo familiar.

- Trabajador agrario permanente de prestación continua:

No podrá ser celebrado contratos de trabajo agrario permanente de prestación continua por periodo a prueba. La ley no prevé el periodo de inestabilidad, que sí consideraba la ley 22.248, de 90 días.

La extinción del contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua se regirá según la ley 20.744, con el agregado del siguiente caso: Para el despido sin justa causa, se establece una indemnización mínima por antigüedad de dos meses de sueldo, adquiriendo de esta manera el derecho a estabilidad desde el primer día de trabajo.

- Trabajador agrario temporario:

Define esta modalidad de contrato como la relación laboral que se origina en las necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, forestal o de las

restantes actividades de esta ley. Esta categoría incluye además los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o transitorias que en la anterior ley se encontraban bajo el título de personal no permanente.

Los trabajadores temporarios gozan con la ley 26.727, de mayor protección. Pasaron a contar con todas las garantías previstas para los trabajadores permanentes.

– Trabajador agrario permanente discontinuo:

Se crea esta modalidad de contratación para los casos en que un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador más de una vez en manera consecutiva, para la realización de tareas cíclicas o estacionales. Esta modalidad tiene iguales derechos que los trabajadores permanentes pero ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones.

El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en la nueva ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, en proporción al período efectivamente trabajado.

– Trabajo por equipo o cuadrilla familiar:

En esta categoría participa el empleador o sus representantes y su familia como parte en las tareas a desarrollarse en las explotaciones, integrando total o parcialmente equipos o cuadrillas, en la anterior ley se encuentran bajo el título de personal no permanente.

b) Régimen de indemnizaciones

– Para trabajador agrario con carácter permanente. Extinción de contrato de trabajo sin justa causa.

Ley 22.248. Indemnización por antigüedad.

El empleador deberá abonar al trabajador un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a seis meses tomando como base la

mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio si fuera menor, esta base no podrá exceder de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de las remuneraciones CNTA vigentes a la fecha de despido y tampoco podrá ser menor al equivalente a dos meses de sueldo calculado bajo el régimen antes descripto.

Ley 26.727. En este nuevo régimen se estipulan las siguientes indemnizaciones por despido sin justa causa:

Preaviso; el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o en su defecto indemnización cuando se disuelva por voluntad del empleador.

Por el trabajador, el aviso no deberá ser menor a quince días. Por el empleador de un mes cuando el trabajador tuviera una antigüedad de hasta cinco años, y de dos meses cuando la antigüedad fuera superior. Si el empleador omite el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar a la otra parte una indemnización igual a la remuneración que le correspondiera al trabajador por esos plazos.

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

Indemnización por antigüedad; existiendo o no preaviso, deberá abonarse al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual que fuera devengada durante el último año o tiempo de servicio si fuere menor. Dicho trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos meses de sueldo tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o tiempo de servicio si fuere menor.

- Personal permanente discontinuo. Extinción de contrato de trabajo sin justa causa.

Ley 26.727. Al igual que para la extinción del contrato de trabajo del personal permanente existen las siguientes indemnizaciones: preaviso, integración mes de despido e indemnización por antigüedad.

- Personal temporario. Extinción de contrato de trabajo sin justa causa.

La ley 22.248 prevé que el empleador deberá abonar: SAC proporcional e Indemnización sustitutiva de vacaciones, equivalente al 5% del total de las remuneraciones devengadas.

Ley 26.727 prevé: SAC proporcional e Indemnización sustitutiva de vacaciones, equivalente al 10% del total de las remuneraciones devengadas.

c) Vivienda

Ley 22.248. Cuando las prestaciones de alojamiento y alimentación fueren proporcionadas por el empleador, deberán ser provistas en condiciones adecuadas y suficientes dependiendo de las condiciones de cada zona, sin embargo deberán cumplir con estos requisitos mínimos:

- Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural.
- Ambiente de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar con separación de ello para los hijos mayores de doce años.
- Cocina comedor.
- Baños individuales o colectivos dotados de elementos para atender las necesidades del personal y la familia.
- Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Según ley 26.727, el empleador deberá proveer una vivienda sólida que garantice un adecuado nivel de confort y habitabilidad, deberá también mantenerla libre de cualquier amenaza a su alrededor, como fuentes de riesgos eléctricos, incendios y posibles derrumbes.

La vivienda provista deberá reunir los siguientes requisitos:

- Condiciones de higiene, seguridad, abrigo, luz natural. Se deberán garantizar las medidas de prevención respecto de riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos.
- Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos mayores a ocho años.
- Dormitorios en función de la cantidad de personas que la habiten.
- Baño para cada grupo familiar que conste con los elementos para atender las necesidades de higiene básica de dicha familia.

La CNTA va a determinar las condiciones de infraestructura que se deberá respetar en las viviendas a construir.

Además el empleador deberá habilitar espacios para el cuidado y contención de los niños y niñas a cargo del trabajador durante la jornada laboral y poner al cuidado de éstos personal calificado. Éste 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.

Se establece que en caso de incumplimiento de las obligaciones enumeradas del empleador, éste será sujeto a penalidades, y prohíbe expresamente compensar en dinero las obligaciones de vivienda y alimentación.

d) Alimentación y agua potable

Ley 22.248. La alimentación deberá ser sana, adecuada, suficiente y variada.

El empleador deberá suministrar agua potable en la cantidad suficiente tanto en las viviendas como en los lugares de trabajo. También se deberá disponer como mínimo de una unidad sanitaria compuesta de inodoro, lavamanos y ducha para la completa higiene personal.

Ley 26.727. El empleador deberá proporcionar alimentos, cuando no le sea posible a los trabajadores adquirir los mismos por su distancia o dificultad de transporte. Dicha mercadería no será deducida del salario, bajo ningún concepto.

La alimentación de los trabajadores tiene que ser sana, suficiente, adecuada y variada.

El empleador debe suministrar agua apta para consumo y uso humano en cantidad y calidad suficiente, como así también servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo.

e) Traslado

La ley 22.248 nada dice al respecto.

Ley 26.727. Cuando entre el lugar de prestación de tarea y el alojamiento del trabajador hubiere distancia igual o mayor a tres kilómetros, sin transporte público, el empleador debe proporcionar el medio de movilización necesario con los niveles de seguridad vigente.

Para dicho transporte no deben utilizarse camiones, y en caso de utilitarios u otro tipo de vehículo de carga debe constar con lugares diseñados para el traslado de personas. Los vehículos deberán constar con igual cantidad de asientos por trabajador.

f) Remuneraciones

Según ley 26.727, las remuneraciones mínimas fijadas por la CNTA no podrán ser inferiores al Salario Mínimo Vital y Móvil⁴. Se agrega la posibilidad de que la CNTA pueda fijar remuneración por hora.

En cuanto a las modalidades de pago esto se perfeccionara mediante depósitos en cuentas abiertas, con gratuidad del servicio para el trabajador y sin límites de extracciones a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas.

Las entidades bancarias habilitadas deberán tener un radio de influencia no superior dos kilómetros en zona urbana y de diez kilómetros en zonas rurales.

El trabajador tendrá la opción de exigir que su remuneración le sea abonada en dinero en efectivo en lugar del sistema previsto.

g) Bonificación por antigüedad

Ley 22.248. La bonificación será del 1% de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio.

Ley 26.727. La bonificación será del 1% de la remuneración básica de su categoría, por años de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta diez años incluso.

Será del 1,5% de la remuneración básica de su categoría por años de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor de diez años.

h) Jornada de trabajo y descanso semanal

La ley 22.248 establece lo siguiente:

⁴ SMVM vigente desde 01/09/2014: \$4.400. Para trabajadores jornalizados: \$22/hs.

SMVM vigente desde 01/01/2015: \$4.716. Para trabajadores jornalizados: \$23,58/hs.

La jornada de trabajo se ajustara a usos y costumbres de cada región no fijando límite máximo de horas de trabajo. No obstante se establecerá un descanso diario, para comida y descanso que rondará entre dos y cuatro horas y media.

También se determinará una pausa mínima entre jornada de por lo menos diez horas, lo cual definirá en principio una jornada de entre diez y doce horas.

Ley 26.727. La jornada diurna no podrá exceder las 8 horas diarias y 44 semanales de lunes a sábados hasta las 13 horas. La distribución desigual de horas de trabajo en la semana no podrá importar el establecimiento de una jornada diurna superior a 9 horas.

La jornada nocturna no podrá exceder las 7 horas diarias ni las 42 semanales, entendiéndose como jornada nocturna a la que se cumple entre las 20 horas de un día y las 5 del siguiente.

El número máximo de horas extras no podrá superar las 30 horas semanales y las 200 anuales.

Se prohíbe ocupar al trabajador desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo cuando lo exigieren las necesidades impostergables de producción o mantenimiento. De ser así el trabajador gozara de un descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes.

Lo dispuesto en la ley en materia de jornada laboral no afectará las mejores condiciones horarias pactadas por las partes o establecidas en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario o de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que se mantuvieron vigentes.

i) Licencias

Según establece la ley 26.727, se aplicaran las normas previstas en la ley 20.744.

La licencia por maternidad prevista en la ley 20.744 alcanzará a todas las trabajadoras (permanentes de prestación continua, discontinua y temporaria). 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.

Y al personal permanente de prestación continua la licencia parental, que establece una licencia con goce de haberes de 30 días corridos por paternidad que puede ser utilizada entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

j) Trabajo infantil y adolescente

Ley 22.248. Queda prohibido el trabajo a menores de 14 años cualquiera fuera la tarea.

Podrán celebrarse contratos de trabajo con menores de entre 14 y 18 años siempre con conocimientos de padres o tutores y que vivan independientemente. Así mismo están facultados desde los 14 años a estar en juicio laboral y hacerse representar judicial o administrativamente.

Ley 26.727. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de 16 años en toda su forma.

Las personas desde los 16 hasta los 18 pueden celebrar contratos de trabajo cumpliendo las siguientes condiciones:

- Autorización de padres, responsables o tutores, y si vivieran independientemente de sus padres se presume dicha autorización.
- Certificado de aptitud física.
- Certificado de escolaridad

La jornada laboral se deberá realizar exclusivamente en horario matutino o vespertino, esta no podrá ser mayor a 6 horas diarias y 32 horas semanales. Si existiere distribución desigual las horas laborales no podrán superar las 7 diarias.

No se podrá ocupar a menores de 18 en trabajo nocturno.

La duración de la jornada se podrá extender a 8 horas diarias y 44 semanales cuando haya razones excepcionales que lo justifiquen, estas serán autorizadas por la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, siempre que no afecte la educación del trabajador adolescente.

Las personas mayores de 14 años y menores de 16 años de edad, podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las 3 horas diarias y las 15 horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar.

k) Trabajo en empresa de familia

En ambas leyes, los menores entre 14 y 16 años podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornada no mayores a 3 horas diarias y 15 semanales.

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.

l) Capacitación y formación profesional

La ley 26.727 establece que los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con programas que se implementen para mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos, garantizándose acceso equitativo.

Cuando la capacitación se realizare en horario de trabajo este será considerado como tiempo de trabajo a todos sus efectos.

A su vez el empleador, está obligado a entregar al momento de la extinción de la relación laboral el certificado de trabajo previsto en la ley 20.744 donde deberá constar la calificación profesional obtenida por él.

m) Beneficio jubilatorio

Quienes estén incluidos en el régimen de la ley 26.727 tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 57 años de edad, sin distinción de sexo en tanto acrediten 25 años de servicios con aportes.

Si el trabajador hubiere desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

n) Contribuciones patronales

La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la ley, será la que rija en el régimen común SIPA⁵, incrementada en un 2%. Así lo prevé la ley 26.727.

o) Reducción de aportes patronales

La ley 26.727 otorga una estimulación a la contratación de trabajadores temporarios y permanentes discontinuos.

El beneficio para el empleador será una reducción del 50% de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social por el término de 24 meses, que podrá ser prorrogado por igual plazo.

p) Sepelio

La ley 26.727 crea el seguro de sepelio bajo la órbita del RENATEA. Los empleadores deberán retener un importe equivalente al uno

⁵ Sistema Integrado Previsional Argentino.

y medio por ciento del total de las remuneraciones abonadas, dicho importe será destinado al referido organismo.

Este seguro reemplaza y/o absorbe hasta su concurrencia cualquier otro beneficio igual o similar que se encuentre vigente, como por ejemplo, los servicios de sepelio otorgados por la UATRE.

3- Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios - RENATEA

El Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENAATEA), es un ente autárquico en Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el que deben inscribirse todos los empleadores y trabajadores agrarios del país. La ley 25.191 del año 1999 ordena la creación del organismo.

Este organismo viene a suplir al RENATRE, con idénticas funciones, pero con marcadas diferencias en cuanto a su composición. Está integrado por un director, un subdirector y un consejo asesor formado por la parte empleadora, por representantes de los trabajadores y representantes de los Ministerios de Agricultura, Economía, Ciencia y Tecnología.

Su principal objetivo es la jerarquización de los trabajadores agrarios a través de una mejora progresiva y sostenible de las relaciones laborales del sector, además del poder de policía de trabajo, que le son delegadas por los organismos nacionales y provinciales competentes.

Entre las atribuciones más importantes, este registro, es el encargado de expedir la Libreta del Trabajador Rural, de administrar las prestaciones médico-asistenciales y de fiscalizar el cumplimiento de la ley vigente, la cual tiende a evitar el desarrollo del trabajo rural en negro. También está facultado para la administración, recaudación, fiscalización y ejecución de los fondos del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, antes en poder del Sindicato.

“Este Sistema, contiene un proceso asistido y financiado para la reinserción laboral, que incluye la orientación laboral, la capacitación y el entrenamiento para mejorar las competencias laborales del desocupado y el mantenimiento de un ingreso mensual durante la contingencia de la situación legal de desocupación. La inclusión a dicho sistema habilita al trabajador a los siguientes derechos:

- a) La percepción de la prestación económica en forma mensual.
- b) Utilización de los servicios de intermediación laboral, orientación y apoyo a la búsqueda de empleo.
- c) Participación en programas de promoción de empleo.
- d) Participación en programas de capacitación y formación profesional.
- e) Participación en programas y acciones de mejora de la empleabilidad.”⁶

“Para la prestación económica por desempleo, el trabajador deberá encontrarse en situación legal de desocupación, contar con los periodos declarados como empleados, de seis meses continuos o discontinuos como mínimo dentro de los tres años inmediatos anteriores a la suspensión de los deberes de prestación y solicitar la prestación por desempleo en alguna de las oficinas de la Red de Servicios de Empleo, dentro de los noventa días contados a partir del cese de la relación laboral.”⁷

Para hacer más efectivo el trabajo de control y de registración, RENATEA cuenta con Delegaciones y Bocas de Entrega y Recepción en todas las provincias.

⁶ LENARDÓN, Fernando Roberto y otros, Régimen de Trabajo Agrario. 26.727. Un enfoque integral y multidisciplinario, 1^{ra} Edición, Editorial Errepar, (Buenos Aires, 2013), pág. 15.

⁷ Ibidem. Págs.15 – 16.

3.1- Libreta del Trabajador Rural

La Libreta del Trabajador Rural es un documento personal, de uso obligatorio, intransferible y probatorio de la relación laboral. Su uso es obligatorio en todo el país tanto para trabajadores permanentes, temporarios y transitorios, esto quiere decir que todo trabajador rural debe tener su libreta de trabajo y el empleador debe controlar que así sea, y en caso de tomar un trabajador que no posea su Libreta, deberá tramitársela.

La Libreta es válida como prueba para acreditar la calidad de inscripto al sistema de previsión social, los aportes y contribuciones efectuadas y los años trabajados, además de acreditar por escrito el importe de los haberes y otros conceptos por los cuales la legislación obliga al empleador a entregar constancias de lo pagado.

La Libreta acredita las personas a cargo que generen derecho al cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud, como así también la certificación de servicios y remuneraciones con fecha de inicio y cese de la relación laboral.

En ella constarán: Los datos personales, laborales y de seguridad social del trabajador, incluyendo la Clave Única de Identificación Laboral (CUIL), datos del empleador y de los sucesivos empleadores, con indicación de su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT), derechos y deberes del trabajador y del empleador rural, aportes y contribuciones a la seguridad social efectuados, y las cuotas sindicales retenidas y aportadas a la UATRE.

Son obligaciones del empleador:

a) Requerir al trabajador agrario la libreta de trabajo en forma previa a la iniciación de la relación laboral, o en caso que el trabajador no contare con la misma por ser éste su primer empleo o por haberla extraviado, gestionarla ante el RENATEA dentro de los cinco días de iniciada la relación de trabajo. La omisión del empleador podrá ser denunciada por el trabajador

o la asociación sindical que lo represente ante el RENATEA. Sin perjuicio de ello la asociación gremial o el trabajador personalmente podrán tramitar la obtención de la referida libreta.

b) Informar al Registro Nacional de Trabajadores Agrarios y Empleadores o su delegación, trimestralmente, lo que requiera la autoridad de aplicación sobre la celebración, ejecución y finalización del trabajo agrario. Cada nueva contratación deberá informarse dentro del plazo de treinta días de haberse llevado a cabo, con independencia de la residencia habitual del trabajador o del empleador.

c) Registrar en la libreta desde la fecha de ingreso todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral. La libreta deberá permanecer en poder del empleador en el lugar de prestación de servicios debiendo ser devuelta al trabajador al finalizar cada relación.

d) Ser agente de retención de la cuota sindical de la entidad con personería gremial a la que el trabajador se encuentra afiliado, registrando sus aportes mensualmente.

Son obligaciones del empleado:

a) Presentar al inicio de la relación laboral al empleador la Libreta de Trabajo Agrario o en su caso informarle que es su primer empleo para que el empleador inicie los trámites para la obtención de la misma, adjuntando la documentación que a tales efectos resultare pertinente.

b) Acompañar toda la documentación que acredite las cargas de familia y sus modificaciones.

En caso de pérdida de la Libreta, efectuar la pertinente denuncia por ante la autoridad policial más cercana al lugar del hecho o de su residencia, o en el juzgado de paz correspondiente, y posteriormente iniciar las gestiones tendientes a obtener la nueva Libreta.

4- Decreto 301/13⁸

Este decreto, reglamenta aspectos de la ley 26.727, tiene como objeto implementar los institutos contemplados en dicha norma, asegurar el cumplimiento de los fines que persigue la misma y precisar sus alcances. Entre los aspectos más relevantes, se encuentran los siguientes:

- Fuentes de regulación.

En lo concerniente a la celebración de acuerdos y convenios colectivos, como los laudos con fuerza de tales en el marco de la ley 26.727, el decreto vuelve a hacer hincapié en que no se altere el encuadramiento del Régimen Estatutario de los empleadores y trabajadores comprendidos en los mismos y se deberá considerar la normativa vigente de resoluciones de la Comisión Nacional de trabajo Agrario y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural, aún vigentes.

- Contratación, subcontratación y cesión.

“La reglamentación, avanza un paso más, estableciendo que los contratistas, subcontratistas o cesionarios estarán obligados a exhibir al principal el CUIT, la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmadas de los comprobantes de pago mensuales al SUSS⁹ y constancia de la cobertura por riesgos del trabajo de cada uno de los trabajadores que ocuparen, cuando el principal lo requiera o en oportunidad de la finalización del contrato y previamente a la percepción de la suma total convenida.”¹⁰

⁸ Decreto N° 301/13. Reglamentación de la Ley N° 26.727 (t.o. 2013)

⁹ Sistema Único de la Seguridad Social.

¹⁰ LENARDÓN, Fernando Roberto y otros, op. cit., Pág. 20.

- Deudas laborales.

El principal deberá retener a los contratistas, subcontratistas o cesionarios, lo adeudado por créditos laborales a los trabajadores y por cotizaciones a la seguridad social.

Producida la retención, el principal deberá depositar el importe correspondiente a créditos adeudados a los trabajadores en la oficina más cercana de la autoridad de aplicación, y los correspondientes a créditos emergentes de la seguridad social, a la orden del organismo acreedor o recaudador.

- Trabajador permanente discontinuo.

En cada ciclo o temporada, la convocatoria del empleador, así como la aceptación del trabajador para reanudar la relación laboral deberá hacerse con anticipación suficiente.

El ministerio de trabajo fijara medios, forma y contenidos básicos de la convocatoria.

Serán facultades del empleador disponer el reinicio y la suspensión de los deberes de las prestaciones, en cada temporada en un orden determinado, en primer lugar, por la especialidad, y en segundo término por la antigüedad.

- Se considerará como domicilio del trabajador aquel que figure en la libreta del trabajador agrario.
- Plazo para desalojar viviendas.

“En los casos de extinción de la relación de trabajo, por cualquier causa, de un trabajador permanente de prestación continua, el empleado que ocupe una vivienda proporcionada por el empleador, dispondrá de un plazo de hasta treinta días para desalojarla, situación que el empleador deberá comunicar.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, el empleador podrá disponer de la vivienda después de los quince días de haberse efectivizado dicha comunicación, en ese caso deberá proveer de una vivienda similar por el tiempo restante.”¹¹

Cabe señalar que al trabajador, lo asiste el derecho de reclamar daños y perjuicios que sufriera con motivo del desalojo.

- Prevención del trabajo infantil.

“El Ministerio de trabajo tiene la facultad, de suscribir convenios con los distintos niveles de gobiernos y con asociaciones sindicales, instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, a efectos de cofinanciar la construcción, mejora, ampliación y/o funcionamiento de los espacios de cuidado y contención que resulten necesarios para garantizar la efectiva prohibición del trabajo infantil, en tanto estos centros resulten públicos, gratuitos y abiertos a la comunidad, y para asistir financieramente a pequeños productores que desarrollen las tareas contempladas en la ley 26.727, para la contratación del transporte de los niños y las niñas desde y hacia los espacios de cuidado y contención, como así también los demás gastos de cuidado, de materiales didácticos y de alimentación.”¹²

- Fijación de remuneraciones mínimas

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario, al fijar las remuneraciones mínimas de las distintas actividades productivas, contempladas en la Ley 26.727, para los casos en que se determinen por el sistema de retribución por rendimiento del trabajo, deberá establecer un salario mínimo garantizado diario o mensual. Esto significa, la exigencia de un salario mínimo mensual garantizado.

¹¹ Ibíd. Pág. 21.

¹² Ibíd. Págs. 22 – 23.

- Bonificaciones por capacitación.

“Las bonificaciones por capacitación corresponderán a los trabajadores que hayan completado cursos dictados, en instituciones educativas oficiales o privadas, que contaren con el reconocimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que fueren acreditados ante el empleador mediante la representación del certificado final extendido por las autoridades respectivas.”¹³

¹³ Ibídem. Pág. 22.

CAPÍTULO II

Arándanos

Sumario: 1- El arándano; 2- Producción de arándanos en Argentina; 3- Producción de arándanos en Tucumán; 4- Situación actual de la provincia.

1- El arándano

El arándano pertenece a la familia Ericaceae y al género Vaccinium. Dentro de este género hay aproximadamente 400 especies. La planta es un arbusto perenne nativo del este de América del Norte. El fruto es una baya casi esférica, que dependiendo de la especie puede variar en tamaño de 0,7 a 2,5 cm. de diámetro, está considerada dentro del grupo de las frutas finas o berries, con alto contenido de antioxidantes y apreciada por sus propiedades nutricionales. El fruto puede poseer hasta cien semillas pequeñas. Estos nacen en racimos, son blancos al principio y a medida que van madurando se tornan rojizo-purpúreos para convertirse en azules cuando están completamente maduros.

Su pulpa es jugosa y de sabor agridulce, se puede consumir como fruta fresca, pero se utiliza principalmente para hacer mermeladas, confituras y jaleas. También se utiliza para hacer tartas, salsas o acompañar carnes, platos de pavo, pescados y acompañar diversos platos.

Entre las características que convierten a este producto en algo muy atractivo para su uso gastronómico pueden mencionarse que; son muy fáciles de preparar y consumir, no hay necesidad de cortarlos ni pelarlos, no tienen semillas palpables y poseen gran versatilidad con respecto a su uso.

Su composición nutricional es atractiva por ser hiposódico e hipocalórico, se encuentra entre los alimentos de caloría negativa, es decir que demandan más energía para digerirlos, que las que aporta su consumo. Y al ser rico en fibras, beneficia la regulación intestinal. Además de ser libre de grasas y sodio, libre de colesterol, rico en fibras y vitamina C.

Los arándanos azules tienen un alto contenido de flavonoides por lo que lo convierten en un excelente antioxidante natural. Recientes estudios mencionan sobre los beneficios de los arándanos para reducir la degradación de las funciones cerebrales en casos de enfermedad de Alzheimer u otros trastornos. También se recomienda para prevención y aun cuando se posee una infección urinaria, porque evita que cierto tipo de bacterias se adhiera a las paredes de la vejiga. Posee comprobadas propiedades preventivas de dolencias cardíacas, el consumo de arándanos reduce su riesgo.

La finalidad principal del cultivo de arándano es la producción de fruta fresca para la exportación y la cosecha no puede realizarse con máquinas, requiriendo una importante cantidad de mano de obra. Determinar el punto óptimo de cosecha es muy importante para obtener fruta de calidad exportable.

Durante la cosecha el fruto se deteriora fácilmente. Para minimizar este problema hay varias consideraciones, empezando por los cosechadores que deben tomar suave e individualmente cada fruto y depositarlo, no tirarlo, en el recipiente de cosecha. Cuando las temperaturas ambientales son altas,

las bandejas llenas deben mantenerse a la sombra y llevarse lo más rápido posible al lugar de enfriamiento y empaque. Lo ideal es que la fruta no demore más de media hora en llegar al frío desde que ha sido cosechada y el empaque debería ser completado dentro de tres horas máximo después de la cosecha. El embalaje de la fruta debe ser hecho de la manera más rápida posible, seguido inmediatamente del enfriamiento en túneles de pre-enfriado para bajar la temperatura de la pulpa a rangos de 0 a 2°C y posteriormente pasar la fruta a cámaras de mantención a 0°C con 90 a 95% de humedad.

Los arándanos se adaptan a distintos climas, pero requieren acumular una determinada cantidad de horas de frío. El clima y las condiciones del tiempo afectan la calidad de los frutos. En general tienen mejor sabor en aquellas áreas donde los días son más largos y las noches frías cuando madura la fruta. Es importante que el momento de las heladas no coincida con el momento de floración.

La elección de la variedad de arándano a cultivar dependerá de la cantidad de horas de frío efectivas en la región. En Tucumán encontramos zonas con 400 horas de frío efectivas. Las variedades más usuales que se cultivan en la Argentina son tempranas en el norte y tardías hacia el sur.

2- Producción de arándanos en Argentina

En el hemisferio sur, Chile fue uno de los pioneros en la producción de arándanos, este cultivo se introdujo en la década del 80. Mientras que en Argentina a partir de 1990 se observa un rápido aumento de las plantaciones comerciales. Recién en 1994 Estados Unidos habilita el ingreso del producto argentino.

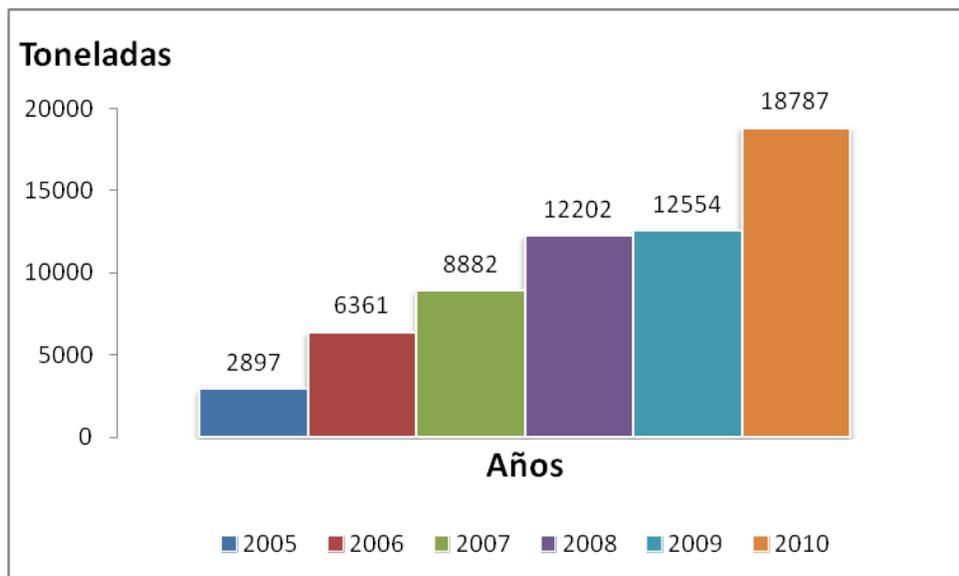
Ambos países cuentan con una ventaja comparativa, que es su posición geográfica, al estar ubicados en el hemisferio sur pueden producir fruta y exportar al hemisferio norte al tiempo que estos mercados se

encuentran desabastecidos. El período de producción en el hemisferio norte abarca los meses de mayo a octubre, mientras que el hemisferio sur abarca de octubre a abril. Es decir, que la producción del hemisferio sur es en contra estación, se produce cuando no hay fruta en el norte. Esto hace que por momento y cantidad se obtengan precios muy superiores a los de la oferta normal.

El arándano constituye uno de los principales cultivos en auge en este último tiempo. Y cerca del 95% de la producción nacional se destina a exportación. Se trata de una fruta muy apreciada por países como Estados Unidos, Francia, Italia e Inglaterra, donde su consumo es tradicional. Estados Unidos es el destino de mayor importancia para nuestro país, se trata del principal consumidor e importador de todo el mundo. Un detalle importante es que este país no tiene aranceles para la importación de arándanos.

Al analizar los volúmenes exportados por la Argentina en el período 2005-2010, se observa una tendencia creciente, con una tasa anual promedio de 45%. En el año 2010, la exportación Argentina de arándanos totalizó envíos por 18.787 toneladas.

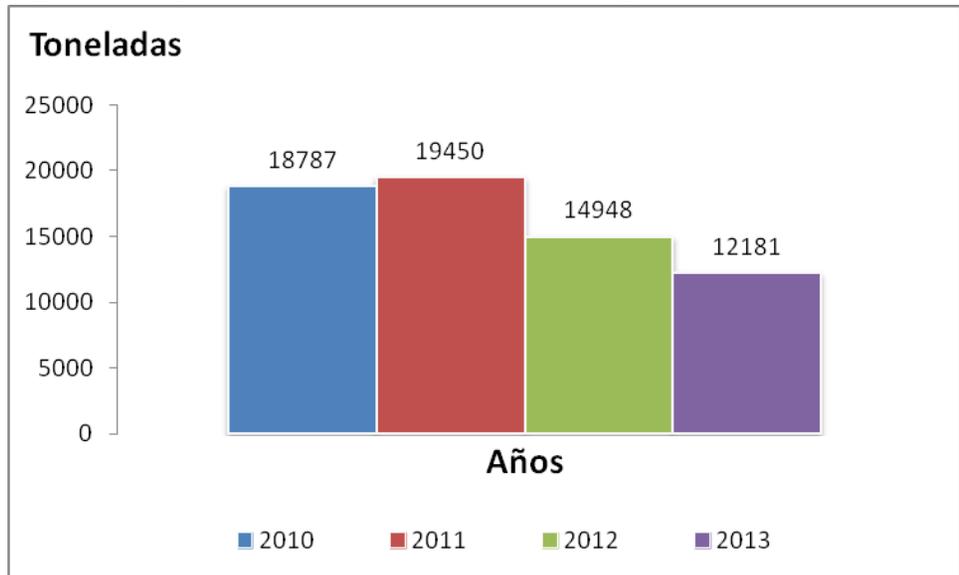
Figura 1: Exportación total de arándanos argentinos.



Fuente: Elaboración propia con datos de EEAOC y SENASA.

Si observamos en la figura 2 el período 2010-2013, la tendencia en cuanto a volúmenes exportados, viene siendo decreciente. Luego de alcanzar las 19.450 toneladas en 2011, en 2012 solo se exportaron 14.948 toneladas. Y en 2013 el volumen descendió a 12.181 toneladas.

Figura 2: Exportación total de arándanos argentinos.

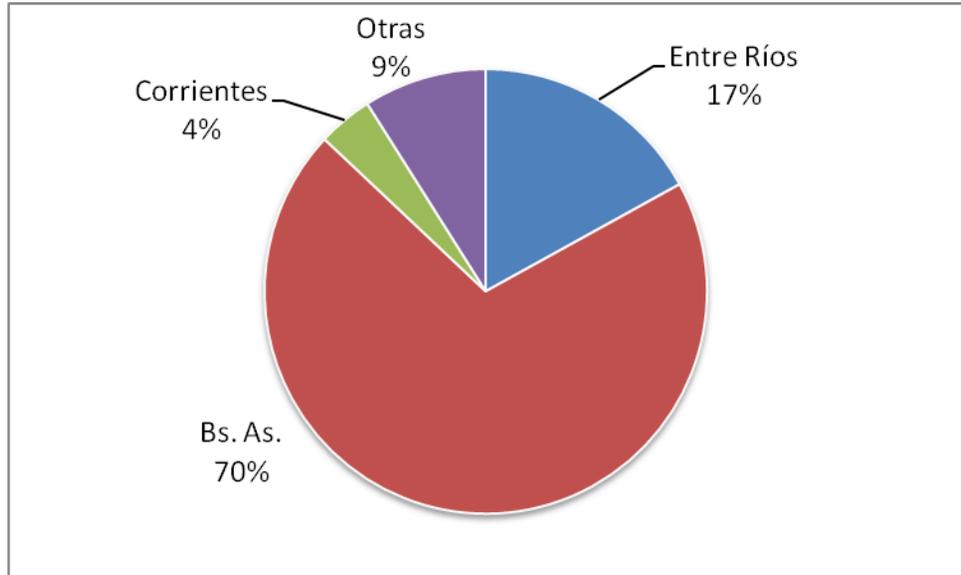


Fuente: Elaboración propia con datos de EEAOC y SENASA.

En la década de los 90 las plantaciones de arándanos se fueron expandiendo, y muchos incursionaron en esta actividad a modo de prueba. Luego del año 2005, con un mercado ya maduro las exportaciones crecieron rápidamente, alcanzando su pico en el año 2011. Actualmente la producción y exportación de este fruto ha encontrado cierta estabilidad.

Hasta el año 2001 el 70% de las plantaciones se ubicaba en la provincia de Buenos Aires, el 17% en Entre Ríos y el 4% en Corrientes, tal como se observa en la figura 3. Actualmente estos porcentajes se vieron modificados, incrementándose las plantaciones en Tucumán y Entre Ríos.

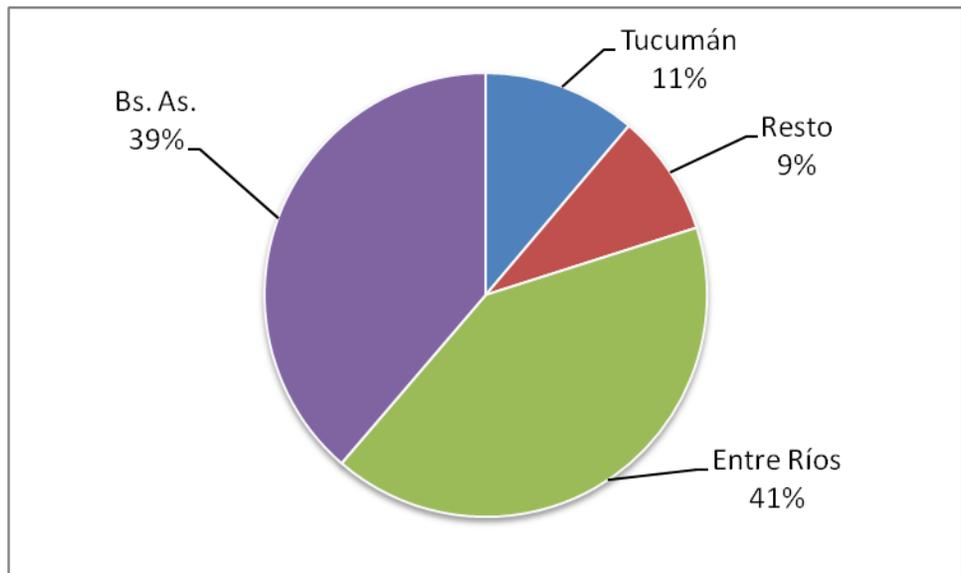
Figura 3: Distribución de plantaciones en las provincias. Año 2001.



Fuente: Elaboración propia con datos de EEAOC.

Según datos de la cosecha 2006/2007 más del 40% de la producción total de arándanos se concentra en la provincia de Entre Ríos, alrededor del 39% en Buenos Aires y más del 11% en Tucumán, el resto se distribuye en varias provincias, según se observa en la figura 4.

Figura 4: Distribución de plantaciones en las provincias. Año 2006.



Fuente: Elaboración propia con datos de EEAOC.

Tucumán ha ido ganando terreno, este fruto se convirtió en un cultivo muy atractivo para los productores locales. Un aliciente que tienen los productores arandaneros es la posibilidad de exportar vía aérea directamente desde la provincia. Desde el año 2007 se viene trabajando en el aeropuerto Benjamín Matienzo, se hicieron importantes inversiones que permiten realizar vuelos directos a Europa y Estados Unidos.

3- Producción de arándanos en Tucumán

Las principales actividades económicas que se desarrollan en la provincia son las del azúcar, el limón y los cereales, estas producciones son históricas en la provincia. Luego se posicionan las producciones de frutillas y arándanos, estas últimas son cada vez más importantes para la provincia.

Entre Ríos sigue siendo la primera productora a nivel nacional, pero últimamente su participación fue en descenso. Este no es el caso de Tucumán, ya que ha aumentado su volumen, posicionándose como el segundo productor a nivel nacional.

Las primeras plantaciones en Tucumán se ubicaron en Famaillá en 1998. Hoy en día las plantaciones se recuestan en el Pedemonte, franja de transición entre la zona serrana del oeste y la llanura deprimida del este. Los departamentos más importantes en cuanto a producción son Monteros (35% de la superficie provincial), Chicligasta (18%), Alberdi (16,3%) y Famaillá (14,6%). El resto está disperso entre Burruyacú, La Cocha, Lules, Rio Seco y Tafí Viejo (16,1%).

El arándano comenzó como un experimento al que nadie se animaba a apostar y de a poco va ganando terreno en la diversificación de la agricultura tucumana. La calidad de la fruta obtenida es muy buena por lo que se está exportando entre el 90 y el 95% de la producción. Desde 2010 el arándano es el tercer producto en las exportaciones tucumanas.

Los arándanos en Tucumán están produciendo a partir de septiembre, pero el grueso de la producción se concentra en octubre y en menor medida en noviembre. Por ubicación geográfica son de los primeros en cosecharse, comparados con los de otras zonas de Argentina.

Es habitual para la temporada tucumana que los precios al inicio sean buenos, pero a medida que aumentan los volúmenes de fruta, esto debido a la aparición de variedades más tardías y de otras zonas productoras como Entre Ríos y Buenos Aires, los precios se van ajustando a la oferta y caen rápidamente.

La cosecha en la provincia se inicia en septiembre y aventaja en más de 40 días al resto de las regiones productoras del país. Al estar más al norte, la floración ocurre antes, es así que se puede aventajar a zonas productoras de arándanos por excelencia, como Entre Ríos e inclusive el mismo Chile. Cuando ellos comienzan su campaña, en diciembre, Tucumán ya la está terminando. Estas condiciones estimularon la instalación de plantaciones en la provincia, principalmente entre los años 2004 y 2007.

Una cuestión muy importante para la exportación es la existencia de un aeropuerto internacional que permite la embarcación de arándanos frescos vía aérea y directa hacia Estados Unidos y Europa, la fruta fresca tiene mucho más valor. Para los productores tucumanos la única salida para su producción era el aeropuerto de Ezeiza, distante 1200 km.

El gobierno de la provincia hizo algunas gestiones para asegurar el transporte de la fruta fresca en el momento de mejor precio en los mercados más exigentes, esto se logró con aportes provenientes del gobierno nacional. En el año 2007 se concretaron los primeros vuelos en aviones, desde el aeropuerto de Tucumán hacia Estados Unidos. En ese año se realizaron tres vuelos que transportaron 120 tn., y abrieron un proceso que no ha dejado de crecer. Con más de 250 vuelos desde el 2007 hasta el año 2012, Tucumán se impuso en los mercados internacionales con esta fruta, estableciendo una oportunidad comercial sobresaliente para los productores locales.

En octubre de 2013 se inauguró una nueva terminal de carga en el aeropuerto. La terminal con cámara de frío y logística tiene capacidad para almacenar 150 toneladas de fruta y preparar tres vuelos diarios en forma simultánea. Fue financiada con aportes no reintegrables a través de la Secretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar del Ministerio de Agricultura de la Nación. Cuenta con una superficie construida de 1640 m², está compuesta por tres sectores: una cámara de frío, una pre-cámara y oficinas para el uso de los organismos de control y los operadores.

Las instalaciones del aeropuerto Benjamín Matienzo cuentan con una pre-cámara de frío, donde el SENASA realiza la verificación fitosanitaria, y una cámara de frío donde los productos esperan para ser embarcados. La disposición en la provincia de cámaras de bromurado para la fruta, destinada a mercados norteamericanos, es un importante avance ya que la fruta sale directamente desde la provincia.

Tanto la cámara como la pre-cámara resultan fundamentales para mantener la calidad y la conservación de la fruta, como así también para darle agilidad a la logística de exportación. También cuenta con 3 muelles, lo que facilita la carga y descarga directa de los camiones.

“La fruta fresca se cosecha y en menos de 48 horas está en las góndolas de Estados Unidos y Europa, esto da más rentabilidad a los empresarios. Y nos da mucha mano de obra cuando se terminan las campañas del limón y azúcar.”¹⁴

El crecimiento de la actividad se vio potenciado por el uso del aeropuerto. Este permite consolidar a Tucumán como el segundo aeropuerto de carga más importante del país. Actualmente se está trabajando en la ampliación de la plataforma para poder operar las 24 horas sin tener que depender de los vuelos comerciales. Una vez que culmine la campaña 2014 van a comenzar las obras de ampliación de la plataforma.

¹⁴ Diario La Gaceta, en Internet: www.lagaceta.com.ar (octubre de 2013). Frase del Gobernador de la Provincia de Tucumán, José Alperovich.

Newport Cargo es la principal empresa proveedora de servicios para el transporte aéreo de arándanos de Tucumán. Oficia como agente de carga, a quien contratan las empresas tucumanas para que gestione los aviones en tiempo y forma según las necesidades de exportación.

4- Situación actual de la provincia

La exportación tucumana de arándano fresco, durante el año 2013, fue de 4.129 tn., que representaron 29,5 millones de dólares. Ese volumen significó el 34% del total de arándano exportado por la Argentina, según datos del INDEC. Se ubicó por detrás del volumen exportado por Entre Ríos (4.188 tn.).

Los principales destinos de la exportación tucumana fueron los Estados Unidos (61%) y el Reino Unido (21%).

APRATUC es la entidad que congrega a los productores de arándanos de Tucumán. Según datos obtenidos por la Entidad en el censo 2014, hasta julio de este año la superficie cultivada en la provincia es de 1.026 has. La producción estimada para la temporada 2014 es de 6.000 tn. de fruta fresca y 2.000 tn. de fruta congelada.

La distribución por departamentos es la siguiente:

DEPARTAMENTO	Cantidad de campos	Hectáreas
Monteros	20	494
Chicligasta	10	206
Famailá	7	132
J. B. Alberdi	6	90
Lules	4	43
La Cocha	2	40
Burruyacú	1	4
Tafí Viejo	1	4
Simoca	1	5

Fuente: Elaboración propia en base a datos del censo arandanero de la Provincia de Tucumán, año 2014, realizado por APRATUC.

En el siguiente ranking podemos apreciar cuales son las variedades más usadas en la provincia:

RANKING	VARIEDAD	HECTAREAS
1	<i>Esmerald</i>	189
2	<i>Misty</i>	176
3	<i>Jewel</i>	133
4	<i>Snowchaser</i>	96
5	<i>Blue crisp</i>	90
6	<i>Star</i>	65
7	<i>O' Neal</i>	71
8	<i>Millenia</i>	56
9	<i>Springhigh</i>	29
10	<i>Primadonna</i>	26
11	<i>San Joaquin</i>	14
12	<i>Sapphire</i>	13
13	<i>Farthing</i>	10
14	<i>Sweetcrisp</i>	5
15	<i>Abundance</i>	4
16	<i>Scintilla</i>	4
17	<i>Southern belle</i>	3
18	<i>Rebel</i>	2

Fuente: Elaboración propia en base a datos del censo arandnero de la Provincia de Tucumán, año 2014, realizado por APRATUC.

La temporada 2014 ya está en marcha, el día 25/09/2014 partió de la provincia el primer cargamento de arándanos vía aérea. El avión fue cargado con 38 toneladas de fruta fresca procedente de Salta y Tucumán. El destino de la fruta fue Reino Unido, Holanda y Alemania (90% del total) y Estados Unidos (10%).

CAPÍTULO III

La empresa

Sumario: 1- La empresa; 2- Variedades de arándanos; 3- Resolución CNTA N°10/11; 4- Resolución CNTA N°44/13.

1- La empresa

La empresa que analizamos se formó en el año 2003. Realizando su primera plantación en el invierno del año 2004 con una extensión de 12 has. Con el paso del tiempo se fue alcanzando mayor extensión hasta llegar a la actualidad a una superficie de plantación de 55 has.

Está ubicada en el pedemonte de la Sierra del Aconquija, en la localidad de Orán, en el municipio de Monteros, a 45 km de la ciudad de San Miguel de Tucumán. Esta región tiene un clima subtropical con inviernos crudos y veranos de abundantes precipitaciones.

La temperatura media anual es de 19°C. La temperatura media del mes más cálido (Enero) es de 25°C, y la del mes más frío (Julio) es de 12°C.

Las lluvias se concentran en el período estival- otoñal (Octubre a Abril), con un volumen de 1.200 mm. anuales.

Este clima es ideal para los arándanos, ya que requieren acumular una determinada cantidad de horas de frío para fructificar. El clima y las condiciones del tiempo afectan la calidad de la fruta. En general tienen mejor sabor en aquellas áreas donde los días son más largos y las noches frías cuando madura la fruta, todo ello ocurre en esta zona.

La empresa cuenta con tecnología de última generación, que le ha permitido obtener en los últimos tiempos cosechas muy tempranas y de gran calidad, aptas para satisfacer con excelencia la demanda de los mercados internacionales.

Gracias a que la totalidad del campo posee doble línea de goteo para riego y control de heladas con riego por aspersion, se ha logrado garantizar un buen estado de salud de la plantación y el óptimo desarrollo de los frutos.

El agua aplicada por el método de riego por goteo se infiltra hacia las raíces de las plantas irrigando directamente la zona de influencia de las raíces a través de un sistema de tuberías y goteros. Mientras que el riego por aspersion es una modalidad de riego mediante la cual el agua llega a las plantas en forma de lluvia localizada. Un dispositivo mecánico llamado aspersor transforma un flujo líquido en rocío, asperjándolo para fines de riego.

La cosecha se presenta durante los meses de Septiembre a Noviembre, al igual que el resto de las plantaciones de la provincia, para luego dar lugar a otras provincias de la Argentina como Entre Ríos y Buenos Aires.

En tiempos de cosecha participan alrededor de 1.000 personas, entre cosecha y empaque, siendo mujeres principalmente las encargadas de la recolección del fruto.

La empresa cuenta con más de 5.000 metros cubiertos destinados al proceso de empaque de fruta fresca, contando con sala de proceso diferenciada por destino, (Estados Unidos y resto), dos túneles de frío, tres cámaras de acopio, tres cámaras de bromuros con capacidad para 36 pallets por proceso.

Los principales destinos de la fruta son: Estados Unidos, Reino Unido, Europa continental, Canadá, Japón, Malasia, Indonesia, Hong Kong, entre otros.

2- Variedades de arándanos

A la hora de decidir que variedad de arándano cultivar hay que tener en cuenta una serie de consideraciones:

- Las horas de frío en la zona de cultivo, las necesidades oscilan entre 100 y 1.200 hs. de frío.
- La época de maduración, ya que existen cultivares con maduraciones de fruto que varían desde muy tempranos a muy tardíos.
- El destino de la fruta, para el mercado de fruta fresca son preferibles los tipo de fruto grande, si se destinan para la industria el tamaño de la fruta no tiene tanta importancia.
- La resistencia de los frutos a la manipulación, sobre todo cuando se destinan a la exportación.
- El tipo de recolección, para la recolección mecanizada es fundamental elegir cultivares con un porte erecto, con una maduración agrupada, una dureza de los frutos considerable y desprendimiento fácil de estos de la planta.
- El tamaño de la herida en el punto de inserción con el pedúnculo, o cicatriz. Cuando el destino es el mercado de fruta fresca es

importante que ésta sea pequeña y seca, para una mejor conservación del fruto, minimizando el riesgo de podredumbre.

- La resistencia a plagas y enfermedades.

Por todo ello la empresa ha desarrollado con mucho éxito, gran rendimiento, calibre y calidad variedades de arándanos tales como: *Jewel, Esmerald, Star, Snowchaser, Springhigh, Pimadonna, Abundance, Sapphire, Southern belle, Palmeto, Camellia, Rebel, Ochlockone, Vernon, Alapaha, Poudier blue.*

3- Resolución CNTA N° 10/11

A través de esta resolución se establecen las condiciones de trabajo y salarios para todo el personal permanente y no permanente que se desempeña en la producción de arándanos en el ámbito de todo el país.

De acuerdo a esta normativa las empresas categorizan a sus empleados en los siguientes:

- Encargado: Persona que se haya al frente de una explotación con o sin personal a sus órdenes, que ejerce sus funciones con autonomía.
- Capataz: Persona que se encuentra a cargo del personal de producción, cosecha y/o empaque realizando las tareas asignadas por el empleador e impartiendo las órdenes para el desarrollo de las tareas a las personas a su cargo.
- Puestero: Persona que desarrolla tareas en el establecimiento y que ocupa una vivienda en este.
- 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 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 que realicen las tareas de empacar y almacenar los arándanos o fruta fina, ya sea para comercializar o industrializar.

- Personal no calificado, tareas generales: Persona que bajo las órdenes directas del empleador, encargado o capataz realiza las tareas comunes y ordinarias del establecimiento, tienen a su cargo la realización de tareas generales tales como: carpidor de planta, limpiador de invernáculos, acarreador de cajones de plantas para plantar, desyuyador, regador, colocador de nylon y alambre, trasplante, 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.

- Peón general de empaque: Persona que desarrolla las tareas generales en los empaques de fruta, tales como limpieza y barrido de planta de empaque, lavar, acomodar, armar y/o cargar cajas, encintar cajas y/o bandejas, etc.

- Personal semi-calificado: Persona que bajo las órdenes directas del empleador, encargado o capataz realiza las tareas que requieran práctica para su realización, tienen 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, aprendiz de podador.

- Personal calificado: Persona que bajo las órdenes directas del empleador, encargado o capataz realiza tareas específicas 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. 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 la fruta ya sea para su embalaje o almacenamiento en cámara.

Esta resolución reglamenta ciertos aspectos sobre la contratación del personal no permanente. Esto es muy importante para la empresa analizada, ya que la gran mayoría del personal empleado es temporario y permanente discontinuo.

La resolución estipula lo siguiente para la contratación del personal no permanente: Cada año, el empleador dará inicio a los trabajos de cosecha y empaque de arándano cuando el estado del fruto lo permita y en la medida que la evolución del mismo lo vaya posibilitando y se dejará de trabajar conforme lo determinen las mismas pautas.

Con una antelación no menor a treinta días respecto del inicio probable de cada cosecha, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos de la zona, a los trabajadores, su voluntad de renovar la relación laboral. El trabajador deberá manifestar su decisión de renovar la relación en el plazo máximo de diez días hábiles de notificado, sea fehacientemente o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación, a que se hace referencia, se considerará que no renueva el contrato, y por lo tanto responderá por las

consecuencias de la extinción del mismo. En el supuesto que el empleado no cursara la notificación o no se presentara a trabajar, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato, sin derecho al cobro de indemnización.

En cuanto a la liquidación de haberes y su pago, la resolución establece lo siguiente:

Los salarios podrán ser determinados en forma mensual o por jornal. Los mismos podrán ser liquidados y efectivizados en forma semanal, quincenal o mensual, pudiéndose continuar con la modalidad actual de liquidación mensual y anticipos semanales o quincenales.

Las remuneraciones deberán abonarse dentro de los cuatro días hábiles posteriores a la finalización del período que pudiere corresponder.

Las empresas podrán convenir con el trabajador el pago de las remuneraciones por producción, o por unidad de medida, en cuyo caso los jornales básicos establecidos en la Resolución de la CNTA que determina las remuneraciones mínimas de la actividad serán considerados como mínimos garantizados que absorberán dichas remuneraciones hasta su concurrencia en forma quincenal, y en todos los casos deberán ser superiores a dichos básicos (proporcional a los días efectivamente trabajados).

En caso que el personal con convenio de salario por productividad, sea asignado al cumplimiento de otras tareas, percibirá los salarios correspondientes a las tareas efectivamente realizadas sin que ello implique una disminución de la remuneración que percibía hasta ese momento.

4- Resolución CNTA N° 44/13

La empresa analizada, así como el resto de las empresas dedicadas a la actividad arandanera, debieron adaptar las remuneraciones abonadas a lo establecido en esta resolución.

Se fijan las remuneraciones mínimas para el personal que se desempeña en la actividad de arándanos, las que tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2014, hasta el 30 de junio de 2015, con ámbito de aplicación en todo el país.

Las condiciones son las siguientes:

	Por mes	Por día
Trabajador calificado	\$ 6.215,63	\$ 255,94
Trabajador semi calificado	\$ 5890,63	\$ 243,75
Trabajador no calificado	\$ 5748,44	\$ 237,66
Encargado	\$ 7312,50	-
Capataz	\$ 6560,94	-
Casero	\$ 6175	-
Conductor de maquinarias agrícolas	\$ 6175	-
Cosechadores	-	\$ 227,50
Empacadores	-	\$ 238,88

Fuente: Resolución CNTA. N° 44/13.

CONCLUSIÓN

Este seminario surgió por el desconocimiento respecto del nuevo Régimen de Trabajo Agrario. El objetivo propuesto fue indagar sobre los aspectos innovadores que presenta el régimen, realizar una comparación con la anterior normativa y concluir sobre los beneficios que trajo la nueva ley, tanto para el trabajador rural como para el empleador.

Luego de analizar el nuevo régimen podemos decir que el trabajador ha ganado en los siguientes aspectos: se establece una remuneración mínima, que será determinada por la CNTA, la cual no puede ser inferior al S.M.V.M.; los trabajadores ahora tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete años de edad y veinticinco años de aportes; se establece la solidaridad por interposición de personas o intermediación fraudulenta, la solidaridad por subcontratación y la solidaridad por grupo económico; se reduce la jornada laboral a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales; entre otras.

En cuanto al empleador podemos decir que la ley otorga una estimulación a la contratación, al reducir en un 50% las contribuciones patronales por el término de 24 meses para los trabajadores temporarios y discontinuos, que podrá ser prorrogado por igual plazo.

Finalmente, esta ley tiende a quitarle poder y recursos a la UATRE en el control del trabajo agrario. Se elimina el RENATRE y el registro de los peones, que administraba UATRE, conjuntamente con las entidades agropecuarias y el Ministerio de Trabajo. Se crea el RENATEA, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que absorberá las funciones de RENATRE.

En definitiva la aplicación concreta de la norma en el futuro será la que determine si el régimen es superador o no del anterior.

ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

a) General

GRISOLIA, Julio Armando, Laboral. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 6° Edición, Editorial Estudio, (Buenos Aires, 2007).

OLEGO, Perla y otros, La actividad agropecuaria. Aspectos impositivos, comerciales y laborales, 2° Edición, Editorial La Ley, (Buenos Aires, 2011).

b) Especial

LENARDÓN, Fernando Roberto y otros, Régimen de Trabajo Agrario. 26.727. Un enfoque integral y multidisciplinario, 1ª Edición, Editorial Errepar, (Buenos Aires, 2013).

SIRENA, José Luis y YAÑÉZ, Martín, Régimen de Trabajo Agrario, Editorial Errepar, (Buenos Aires, 2013).

Ley de Contrato de Trabajo, (N° 20.744, 1976).

Ley 22.248. Régimen Nacional del Trabajador Agrario, (t.o. 1980).

Ley 26.727. Régimen de Trabajo Agrario, (t.o. 2011)

Decreto N° 301/13. Reglamentación de la Ley N° 26.727.

Resolución CNTA N°10/11.

Resolución CNTA N° 44/13.

c) Otras Publicaciones

Consultas a bases de información, en Internet:

www.infoleg.gov.ar (Agosto 2013).

www.eeaoc.org.ar (Septiembre 2013).

www.inta.gob.ar (Septiembre 2013).

www.uatre.org.ar (Septiembre 2013).

www.trabajo.gob.ar (Septiembre 2013).

www.apratuc.com (Octubre 2013).

www.lagaceta.com.ar (Octubre 2013).

ÍNDICE ANALÍTICO

PRÓLOGO	- 1 -
---------------	-------

CAPÍTULO I

Régimen de Trabajo Agrario

1- Ley 22.248/80. Antecedentes	- 3 -
1.1- Principales aspectos de la Ley 22.248	- 4 -
1.2- Comisión Nacional de Trabajo Agrario	- 8 -
2- Ley 26.727/11	- 10 -
3- Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios - RENATEA	- 23 -
3.1- Libreta del Trabajador Rural	- 25 -
4- Decreto 301/13	- 27 -

CAPÍTULO II

Arándanos

1- El arándano	- 31 -
2- Producción de arándanos en Argentina.....	- 33 -
3- Producción de arándanos en Tucumán	- 37 -
4- Situación actual de la provincia	- 40 -

CAPÍTULO III

La empresa

1- La empresa.....	- 42 -
2- Variedades de arándanos.....	- 44 -

3- Resolución CNTA N° 10/11	- 45 -
4- Resolución CNTA N° 44/13	- 48 -
CONCLUSIÓN.....	- 50 -
ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO.....	- 52 -
ÍNDICE ANALÍTICO.....	- 54 -