

Resolución CNTA 79/2016: Condiciones de Trabajo para el Personal que Desempeña Tareas en la Actividad TEALERA, en el ámbito de las provincias de MISIONES y CORRIENTES

 redproteger.com.ar/safetyblog/

Nestor Adolfo BOTTA

13/10/2016

Resolución CNTA 79/2016: Condiciones de Trabajo para el Personal que Desempeña Tareas en la Actividad TEALERA, en el ámbito de las provincias de MISIONES y CORRIENTES

(CNTA: COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO)

[Boletín Oficial Resolución CNTA 79/2016: Condiciones de Trabajo para el Personal que Desempeña Tareas en la Actividad Tealera en el Ámbito de las Provincias de Misiones y Corrientes](#)

Buenos Aires, 14/09/2016

VISTO, el Expediente N° 623/15 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL, y

CONSIDERANDO:

Que en el citado expediente la Comisión Asesora Regional NEA eleva a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario una propuesta de actualización de condiciones laborales para el personal ocupado en la actividad TEALERA, en el ámbito de las Provincias de MISIONES y CORRIENTES.

Que analizados los antecedentes respectivos y habiendo coincidido las representaciones sectoriales en cuanto a la pertinencia de actualizar las condiciones de trabajo para la actividad y en cuanto a la ampliación de su aplicación al ámbito de toda la provincia de CORRIENTES, debe procederse a su determinación.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 89 de la Ley N° 26.727.

Por ello,

LA COMISIÓN NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

ARTÍCULO 1° — Fíjense las condiciones de trabajo para el personal que desempeña tareas en la actividad TEALERA, en el ámbito de las provincias de MISIONES y CORRIENTES, conforme se consigna en el Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2° — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. SILVIA JULIA SQUIRE, Presidenta, Comisión Nacional de Trabajo Agrario. — Dr. ABEL FRANCISCO GUERRIERI, Representante Sociedad Rural Argentina. — Dr. ALBERTO FRANCISCO FROLA, Rep. Confederaciones Rurales Argentinas. — Sr. RAMÓN ERNESTO AYALA, Representante UATRE. — Sr. JORGE ALBERTO HERRERA, Representante UATRE.

ANEXO: CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD TEALERA, EN EL ÁMBITO DE LAS PROVINCIAS DE MISIONES Y CORRIENTES

ARTÍCULO 1° – Las condiciones de trabajo que la presente aprueba resultan de aplicación a todos los trabajadores agrarios que desarrollan sus tareas en la actividad tealera, en el ámbito de las Provincias de MISIONES y CORRIENTES.

La presente Resolución regirá por el término de TRES (3) años contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina.

ARTÍCULO 2° – Las disposiciones contenidas en la presente, regirán las condiciones de trabajo vinculadas a la actividad tealera, en todas sus etapas, desde el desarrollo de plantines en viveros, limpieza, preparación de suelo, implantación, fertilización, poda, cosecha, pesado, carga, descarga y estibado, recepción, marchitado, fermentado, secado, tipificado hasta su envasado a granel en sus distintos tipos de bolsas y bolsones. Queda comprendido en la presente todo el personal ocupado por los empleadores de la actividad tealera de las provincias referidas en el artículo precedente, cualquiera fuere su forma de organización.

ARTÍCULO 3° – Las condiciones de trabajo establecidas en la presente resultan complementarias de las disposiciones contenidas en la Ley N° 26.727 y su Decreto Reglamentario N° 301/13.

ARTÍCULO 4° – La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Resolución, se regirá por lo dispuesto en los artículos 40, 41, 42 y 43 de la Ley N° 26.727 y el artículo 13 del Decreto Reglamentario N° 301/13.

ARTÍCULO 5° – Entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar como mínimo DOCE (12) horas de descanso.

ARTÍCULO 6 – Cuando las tareas que se realicen en los establecimientos tealeros sean organizadas por turnos, el empleador adoptará las medidas tendientes a que los mismos sean rotativos en forma semanal o quincenal. Para el turno de OCHO (8) horas, la pausa para las comidas principales (desayuno, almuerzo o cena) se fija en media hora, con goce de haberes.

ARTÍCULO 7 – La zafra o ciclo de trabajo se ajustará a las necesidades de la explotación. Para determinar su extensión, se tendrán en cuenta, entre otros factores, a las condiciones climáticas y volúmenes de producción, quedando sobreentendido que la extensión temporal de cada zafra o ciclo de trabajo dependerá de factores variables como los mencionados precedentemente.

ARTÍCULO 8 – La dotación de personal temporario y permanente discontinuo contratado en épocas de zafra se ajustará a las necesidades de la empresa y su tratamiento y la contratación se regirán por lo dispuesto en el Título III de la Ley 26.727 y su Decreto Reglamentario.

Para la convocatoria al inicio del ciclo de trabajo se dará prioridad al personal de mayor antigüedad en cada especialidad, en caso de igualdad en la antigüedad, se priorizará la contratación de aquél trabajador con mayor carga de familia.

ARTÍCULO 9 – En caso de que por inconvenientes climáticos se considere imposible el trabajo en el campo y/o secadero, los trabajadores podrán ser destinados al cumplimiento de tareas preparatorias, complementarias o conexas, sólo durante el lapso que tales inconvenientes determinen.

ARTÍCULO 10 – En aquellos casos en que los trabajadores deban trasladarse del establecimiento hacia otros lugares de trabajo distintos del habitual, su traslado estará a cargo del empleador y el tiempo que insuman será considerado tiempo de trabajo a todos sus efectos. Los medios de transporte que se utilicen deberán reunir las condiciones de seguridad exigidas por la normativa vigente.

ARTÍCULO 11 – Será obligación del empleador suministrar a cada trabajador DOS (2) equipos de ropas de trabajo por año, los que estarán compuestos de camisa, pantalón y borceguí o calzado acorde a la tarea que realiza, conforme la normativa establecida por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 12 – Será obligación del empleador suministrar a cada trabajador, los elementos de seguridad necesarios para el cumplimiento de sus labores específicas, conforme la normativa establecida por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO. El trabajador deberá utilizar obligatoriamente dichos elementos y cumplir con las instrucciones y/o planes de capacitación que se implementen a esos fines. El tiempo de capacitación determinado por la empresa será considerado como tiempo de trabajo, con goce de haberes.

ARTÍCULO 13 – El empleador proveerá al personal de todos los elementos y útiles necesarios para el buen cumplimiento de sus tareas, los que deberán ser empleados manteniendo su correcto uso y estado de

conservación, salvo por el desgaste natural de los mismos.

ARTÍCULO 14 – El personal contará con vestuarios y baños en condiciones higiénicas y separados por sexos. Los vestuarios tendrán armarios individuales y lugar para higienizarse. En los establecimientos deberá disponerse de un local separado de los lugares de trabajo, con mesas, sillas y comodidades para sentarse, destinado al comedor del personal.

ARTÍCULO 15 – Las categorías laborales y escalas salariales aplicables serán las establecidas en las Resoluciones sobre remuneraciones mínimas que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario dicte para la actividad.

Las funciones que se asignen a los empleados permanentes y temporarios deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad, lo que implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias.

Cuando el trabajador, por cualquier circunstancia, tuviera que desempeñar tareas correspondientes a una categoría superior a la que ocupa, el empleador le deberá abonar el jornal correspondiente a dicha categoría.

Cuando el trabajador, por cualquier circunstancia, tuviera que desempeñar tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ocupa, ello no importará un menoscabo en su remuneración.

Las categorías y/o especialidades fijadas para esta actividad guiarán el encasillamiento de los trabajadores en relación de las necesidades del proceso productivo.

ARTÍCULO 16 – El delegado titular interno del personal que se desempeña en el ámbito de la presente Resolución tendrá derecho a una licencia gremial de TRES (3) días mensuales con goce de haberes, en concepto de crédito gremial horario.

ARTÍCULO 17 – El delegado deberá comunicar por escrito a la empresa con una antelación no menor a un día, la ocasión en que hará uso de esta licencia y la extensión de la misma, excepto que la obligación del delegado obedezca a razones de extrema urgencia, en cuyo caso deberá posteriormente demostrar dicha necesidad a través de medios fehacientes.

ARTÍCULO 18 – Establécese que los empleadores actuarán como agentes de retención de la cuota aporte de solidaridad acordada, fijada en el DOS POR CIENTO (2%) sobre el total de las remuneraciones mensuales del personal, que deberán descontar a todos los trabajadores comprendidos en el marco de la presente Resolución con excepción de los afiliados a la asociación sindical signataria de la presente, a quienes se declara exentos del pago de la cuota solidaria referida. Los montos retenidos en tal concepto deberán ser depositados hasta el día 15 de cada mes en la cuenta especial de Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores N° 26-026/48 del Banco de la Nación Argentina. La cuota aporte de solidaridad establecida registrará a partir y durante la vigencia de la presente Resolución.

ARTÍCULO 19 – Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Resolución que registren asistencia perfecta y puntualidad en cada período, percibirán quincenalmente un adicional de carácter no remunerativo, cuya determinación y aplicación será establecida en oportunidad de la fijación de remuneraciones mínimas de la actividad.

ARTÍCULO 20 – Para tener derecho al adicional previsto en el artículo anterior, el trabajador deberá observar asistencia perfecta y puntualidad durante toda la quincena. No serán consideradas inasistencias las ausencias que a continuación se detallan.

- a) Las correspondientes a las licencias especiales normadas por la Ley 26.727 y las previstas en Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario,
- b) Suspensión por causa de fuerza mayor no imputable al trabajador,
- c) Días no laborables en los que el empleador opte por no trabajar,
- d) Permisos gremiales a los delegados del personal o miembros de la comisión directiva del sindicato con personería gremial, por cuestiones relacionadas a su función.

ARTÍCULO 21 – Las disposiciones establecidas precedentemente no afectarán las mejores condiciones o

remuneraciones reconocidas a delegados del personal o miembros de la Comisión Directiva del sindicato con personería gremial, por cuestiones relacionadas a su función gremial.

ARTÍCULO 22 – Las disposiciones establecidas en la presente Resolución son de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que altere; modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en la misma, salvo los mejores derechos que se otorgaren al trabajador por la Ley, Decreto, Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, o acuerdo particular.

ARTÍCULO 23 – Las disposiciones establecidas precedentemente no afectarán las mejores condiciones o remuneraciones reconocidas a los trabajadores a la fecha de entrada en vigencia de la presente Resolución, las que se considerarán como derechos plenamente adquiridos.

255 total views, 255 views today

Copyright © 2016 [Safety Blog®](#). Todos los Derechos Reservados.