

## **ANEXO**

### **REMUNERACIONES MÍNIMAS Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD OLIVÍCOLA, EN EL ÁMBITO DE TODO EL PAÍS**

ARTÍCULO 1°. - La presente Resolución de Condiciones de Trabajo y Salarios regirá para el personal que se desempeña en la actividad OLIVÍCOLA, comprendida en el Régimen de Trabajo Agrario, instituido por la Ley N° 26.727 y su Decreto Reglamentario N° 301/2013.

ARTÍCULO 2°. - La presente Resolución comprende a los trabajadores que presten servicios en la actividad primaria rural con actividad industrial accesorio, con independencia del destino de la producción, así como de la modalidad del contrato de trabajo, que puede ser de prestación continua, de temporada o permanente discontinuo.

ARTÍCULO 3°. - La presente Resolución será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

ARTÍCULO 4°. - La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 1° de octubre de 2019.

ARTÍCULO 5°. - MARCO NORMATIVO.

Las condiciones de trabajo no previstas en la presente Resolución se regirán por las disposiciones del Régimen de Trabajo Agrario, instituido por la Ley 26.727 y el Decreto 301/13, y por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural, aún vigentes.

ARTÍCULO 6°. - CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La capacitación y el entrenamiento de los trabajadores es necesario para adecuar las capacidades del personal y de la organización a la evolución tecnológica, económica y social, posibilitando el mantenimiento de una posición competitiva y un desarrollo continuo de los recursos humanos que la componen. Se definirá con carácter previo, si la capacitación tiene carácter obligatorio o voluntario y el empleador lo informará a los trabajadores.

Las acciones de capacitación se clasifican de la siguiente forma:

a) Capacitación obligatoria: son los cursos, prácticas y entrenamientos organizados para la adquisición de conocimientos, habilidades e información necesaria para el mantenimiento y mejora de la actividad. Se incluyen en esta capacitación los entrenamientos en seguridad, higiene y medioambiente, así como toda otra que la empresa disponga realizar. El tiempo efectivo dedicado a esta capacitación será considerado horario de trabajo.

b) Capacitación voluntaria: son los cursos, prácticas y entrenamiento que el trabajador realice para mejorar sus conocimientos, habilidades e información que no estén relacionados directamente con el trabajo o la función. El tiempo dedicado a la capacitación voluntaria no será considerado horario de trabajo y, en consecuencia, no será remunerado.

ARTÍCULO 7°. - Los trabajadores comprendidos en la presente Resolución percibirán la bonificación por antigüedad establecida por el artículo N° 38 de la Ley N° 26.727. A los fines de calcular dicho adicional salarial se computará el mismo conforme al año calendario en que el trabajador realiza sus tareas.

Los trabajadores de la actividad percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando registren una antigüedad de hasta diez (10) años, y del uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando registren una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicio.

A los fines de la aplicación del presente artículo, se estará asimismo a lo dispuesto en el artículo N° 18 de la Ley N° 26.727.

ARTÍCULO 8°. - CATEGORÍAS PROFESIONALES. REMUNERACIONES.

Se establecen las siguientes categorías:

#### PERSONAL JERARQUICO

Encargado: es aquel que tiene a su cargo la distribución de órdenes y la vigilancia del personal, estando bajo su responsabilidad la realización de los trabajos, que deberá ejecutarlos o hacerlos ejecutar de acuerdo con las órdenes recibidas de su superior.

Encargado calidad: es aquel que tiene a su cargo la distribución de órdenes en el

sector de calidad y la vigilancia del personal, estando bajo su responsabilidad todo el proceso productivo referido a estándar de calidad.

Capataz: es aquel que desarrolla tareas, teniendo a su cargo el cumplimiento de las órdenes impartidas por el encargado, la guarda y custodia de los bienes del establecimiento y la atención de emergencias de todo tipo, conforme las instrucciones recibidas de su superior para tales casos.

### PERSONAL DE PRODUCCIÓN / ENVASADO

Trabajador no calificado: es aquél que realiza tareas de baja complejidad como por ejemplo: asistencia y limpieza de patios de recepción, planta de efluentes, planta de elaboración.

Trabajador semi-calificado: es todo aquél que desempeña las tareas del no calificado y que, por su práctica e idoneidad, realiza otras tareas: operador de molinos, tolvas, calderas, báscula, paletizado.

Trabajador calificado: es aquél que además de realizar todas las tareas del semi-calificado, por su experiencia, idoneidad y responsabilidad realiza otras tareas tales como: manejo de filtros, bodega de aceite, manejo de decanter, centrífuga, encajonadora, encapsuladora, etiquetadora. Tareas especializadas del área.

### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Trabajador no calificado de mantenimiento: es aquél que tiene a su cargo la realización de tareas generales relacionadas con la parte electromecánica, edilicia y eléctrica de la explotación, asistiendo y auxiliando al trabajador calificado.

Trabajador semi-calificado de mantenimiento: es aquél que desempeña tareas relacionadas con la parte electromecánica, edilicia y eléctrica, que requiere práctica e idoneidad para su realización: lubricador, pañolero.

Trabajador calificado de mantenimiento: es aquél que tiene a su cargo la realización de tareas que requieren práctica e idoneidad, teniendo la responsabilidad de mantener en condiciones normales de uso la infraestructura electromecánica, electrónica, eléctrica, tornería y edilicia de la explotación, planificando y dirigiendo los trabajos con autonomía y capacidad cuando sea necesario.

### PERSONAL DE TRANSPORTE

Trabajador calificado de transporte: es aquél que tiene a su cargo tareas específicas

relacionadas con el transporte, que para su realización requieren de práctica, idoneidad, experiencia y pericia.

**PERSONAL AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN Y LABORATORIO:**

Trabajador Semi-Calificado: es aquél que desempeña tareas relacionada con la registración, pesada, carga de datos y análisis básicos de laboratorio, que para su realización requiere práctica e idoneidad.

**PERSONAL DE RIEGO**

Operador de Riego: es aquél que tiene a su cargo tareas específicas relacionadas con el riego, purgado, armado de cañerías, control de equipos de riego, que para su realización requieren de práctica, idoneidad, experiencia y pericia en tareas de manejo de equipos de riego.

ARTÍCULO 9° - Fíjense las remuneraciones mínimas para los trabajadores que se desempeñan en la actividad que la presente Resolución regula, con vigencia a partir del 1° de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020, conforme se consigna a continuación:

	MENSUAL	JORNAL
<b>PERSONAL JERARQUICO</b>		
Capataz	\$ 32.900,00	\$ 1.446,15
Encargado	\$ 34.500,00	\$ 1.516,48
Encargado calidad	\$ 35.500,00	\$ 1.560,44
<b>PERSONAL DE PRODUCCION/ENVASADO</b>		
Trabajador no Calificado	\$ 27.043,84	\$ 1.188,74
Trabajador semi Calificado	\$ 28.409,60	\$ 1.248,77
Trabajador Calificado	\$ 30.021,12	\$ 1.319,61
<b>PERSONAL DE MANTENIMIENTO</b>		
Trabajador no Calificado	\$ 28.409,60	\$ 1.248,77
Trabajador semi Calificado	\$ 30.142,72	\$ 1.324,95
Trabajador Calificado	\$ 31.688,98	\$ 1.392,92
<b>PERSONAL DE TRANSPORTE</b>		
Trabajador Calificado	\$ 30.021,12	\$ 1.319,60

PERSONAL AUXILIAR		
Trabajador semi Calificado	\$ 30.021,12	\$ 1.319,60
PERSONAL DE RIEGO		
Trabajador Calificado	\$ 32.000,00	\$ 1.406,60

ARTÍCULO 10.- El personal podrá ser destinado a realizar tareas distintas a las que correspondan por su categoría, cuando haya sido capacitado para la ejecución de aquellas para las cuales sea destinado. En este caso, de acuerdo al tipo de tareas, el trabajador percibirá según corresponda y mientras se ejecuten las mismas, el adicional por la ejecución transitoria de tareas correspondientes a la categoría superior. Se podrán asignar tareas de categorías inferiores solo en forma transitoria y excepcionalmente. El trabajador que realice trabajos inherentes a una categoría inferior en la cual se desempeña no podrá sufrir modificaciones en su propia categoría y remuneración.

ARTÍCULO 11.- La jornada de trabajo así como los descansos se regirán por lo previsto en la Ley N° 26.727 y la Resolución CNTA N° 71 de fecha 03 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO 12.- Vacaciones y otras licencias

a) Las licencias anuales ordinarias se regirán por lo previsto en el artículo N° 50 de Ley N° 26.727.

b) El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- I. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijo o de padres, tres (3) días hábiles.
- II. Por fallecimiento de hermano/a, tres (3) días hábiles.
- III. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Las licencias establecidas en el presente inciso se regirán por lo dispuesto en la Ley N° 26.727 y deberán ser en días hábiles aquellas que se generan por fallecimiento de padre, madre, hermano, conyugue o conviviente e hijos.

ARTÍCULO 13.- El día 8 de octubre de cada año, "Día del Trabajador Rural", será

considerado día feriado con goce de sueldo para todos los trabajadores comprendidos en la presente Resolución. Los trabajadores que no devenguen remuneraciones en dichos días por cobrar las mismas por hora o destajo, percibirán la remuneración correspondiente a un día normal de trabajo aun cuando coincida con un día domingo.

Los trabajadores que presten servicios cobraran sus remuneraciones normales y habituales con un recargo equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de éstas.

#### ARTÍCULO 14.- Elementos de Protección Personal.

El empleador proveerá los elementos de protección personal (EPP) de acuerdo a las características de las tareas a desarrollar. Asimismo, se ajustarán a las normas vigentes en materia de Higiene y Seguridad, quedando a criterio del empleador la selección y características de los mismos cuando no existan normas expresas, objetivas y aplicables sobre el particular.

Es obligación del empleador proveer a los trabajadores de máscaras protectoras, antiparras, guantes y prendas que cubran el cuerpo, cuando realicen fumigaciones y pulverizaciones de las plantas.

Es obligatoria la utilización de los elementos de protección personal para la prestación de servicios y su reposición se realizará de acuerdo al desgaste normal y habitual de los mismos o por rotura y contra entrega de los usados.

ARTÍCULO 15.- La empleadora proveerá a los trabajadores los equipos de ropa de trabajo, de acuerdo a lo establecido por la Resolución CNTA N° 73 de fecha 21 de septiembre de 2017. Los mismos consistirán en DOS (2) equipos de ropa de trabajo para la temporada de verano y DOS (2) equipos de ropa de trabajo para la temporada invernal. Sombrero para la protección solar. Las características de dicho equipo serán definidas tomando en cuenta las condiciones climáticas existentes en el lugar de trabajo. La reposición de un equipo adicional se producirá cuando la naturaleza específica y las condiciones del trabajo así lo requieran.

El lavado de la ropa de trabajo estará a cargo de cada trabajador. Si es equipo de ropa contaminada, el lavado estará a cargo del empleador.

ARTÍCULO 16.- Los elementos de protección personal, la ropa de trabajo y cualquier herramienta que se entregue al personal son propiedad del empleador que los

provee para la ejecución del contrato de trabajo y, en consecuencia, el trabajador tiene la obligación de utilizar estos bienes exclusivamente para la ejecución de sus tareas, siendo responsable de su custodia y buen estado de conservación.

#### ARTÍCULO 17.- Retenciones

a) Cuota sindical: Los empleadores actuarán como agentes de retención de la cuota sindical de todo el personal comprendido por la presente, que será del dos por ciento (2%) mensual sobre el total de las remuneraciones brutas de dicho personal. Los montos retenidos en tal concepto serán depositados hasta el día quince (15) de cada mes, en la cuenta especial de UATRE N° 26026/48 del Banco de la Nación Argentina.

b) Cuota de solidaridad: Los empleadores actuarán como agente de retención de la cuota de solidaridad que deberán descontar a todos los trabajadores comprendidos por la presente, que se establece en el dos por ciento 2% mensual, sobre el total de las remuneraciones de dicho personal. Los montos retenidos en tal concepto serán depositados hasta el día quince (15) de cada mes, en la cuenta especial de UATRE N° 26.026/48 del Banco de la Nación Argentina.

Los afiliados a la asociación sindical quedan exentos del pago de esta cuota solidaria. La presente retención regirá por la vigencia de la presente.

ARTÍCULO 18.- Las empresas dispondrán de una cartelera en sus establecimientos, de las siguientes medidas mínimas 0,90 x 1,20 metros, a los efectos de que la UNIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES RURALES Y ESTIBADORES (U.A.T.R.E.), pueda informar al personal con relación a sus actividades. Solamente podrán ser colocados en dicha cartelera, comunicados que lleven membrete de la U.A.T.R.E, la FUNDATRE, OSPRERA y RENATRE debidamente firmados por sus autoridades.

ARTÍCULO 19.- Los trabajadores comprendidos en la presente Resolución que desarrollan sus tareas en las Provincias del CHUBUT, SANTA CRUZ y TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR, percibirán un adicional VEINTE POR CIENTO (20%) sobre las remuneraciones mínimas de la categoría laboral que revistan.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Anexos

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 7 pagina/s.