



## ANEXO I

CATEGORÍAS LABORALES PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD DEL CÁÑAMO, EN EL ÁMBITO DE TODO EL PAÍS.

**VIGENCIA: a partir del 1° de septiembre de 2024, hasta el 31 de julio de 2025.-**

1. **OPERARIO GENERAL:** Trabajador o trabajadora que realizan labores culturales, afines y necesarias en la actividad del cáñamo, pudiendo desempeñar eventualmente y por cualquier circunstancia, tareas correspondientes a una categoría superior y/o especializada, dentro de las normativas que se fijen en el presente.
2. **OPERARIO DE CAMPO:** Personal que trabaja en el cultivo del cáñamo desde etapa de preparación de suelo; germinación de semillas; siembra para la obtención de almácigos; en terreno abierto, con prescindencia de su ubicación o espacio físico. Cumplido el año de prestación de tareas del trabajador Operario NO calificado (ayudante), pasará a revestir la categoría siguiente, Operario Calificado.
  - a) Operario NO calificado (ayudante)
  - b) Operario Calificado.
3. **OPERARIO DE SECADO:** Personal que tiene a su cargo de las instalaciones específicas preparadas para el secado y curado de cogollos, controlando el proceso de secado y curado de acuerdo a la tecnología de que se valga la persona humana o jurídica que se dedique a la actividad del cáñamo a la que se refiere este convenio. Cumplido el año de prestación de tareas del trabajador Operario de secado: NO calificado (ayudante), pasará a revestir la categoría siguiente, Operario de secado: Calificado.
  - a) Operario de secado: NO calificado (ayudante).
  - b) Operario de secado: Calificado
4. **OPERARIO CONDUCTOR TRACTORISTA:** Personal que realiza operaciones de siembra y plantación mecanizada; de recolección y acondicionamiento de cosechas y subproductos; transporta y almacena productos y cosechas; efectúa operaciones periódicas de mantenimiento y conservación del tractor.

### **PERSONAL JERÁRQUICO:**

5. **CAPATAZ:** Persona que tiene a su cargo personal de producción, cosecha y/o empaque, realizando las tareas asignadas por sus superiores e impartiendo las órdenes para el desarrollo de sus tareas y la del personal a su cargo.
6. **AUXILIAR TÉCNICO LABORATORISTA:** Esteriliza, mantiene en condiciones de uso



inmediato tanto instrumentales como el espacio físico donde cumple tal actividad, y demás labores afines para el cumplimiento de esta tarea.

7. **AUXILIAR ESPECIALIZADO / BIOTECNÓLOGO:** Manejo de técnicas de cultivo de tejido, cultivos in vitro, cultivo microbiológico y demás labores afines para el cumplimiento de esta tarea.

8. **ASESOR TÉCNICO:** Profesional universitario o técnico con título terciario habilitante cuya función principal es asesorar y/o gestionar una explotación, en función de sus objetivos y recursos disponibles, considerando el cuidado del medio ambiente y el uso y preservación de los recursos naturales bajo el concepto de sustentabilidad.

Realiza operaciones o labores en distintas fases de los procesos de producción con aplicación de la técnica precisa aplicable para cada etapa de la misma.

Analiza y pone en conocimiento de la persona humana o jurídica titular del establecimiento, los puntos críticos de la producción y/o administración para su resolución.



## ANEXO II

CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD DEL CÁÑAMO, EN EL ÁMBITO DE TODO EL PAÍS

**VIGENCIA: a partir del 1° de septiembre de 2024, hasta el 31 de julio de 2025.-**

### CAPÍTULO I

#### CONSIDERACIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1:** Todo trabajador deberá conocer y tener definida su función específica correspondiente a su rol de trabajo asignado, de acuerdo con las instrucciones generales emanadas de la superioridad. Asimismo, deberá observar las normas internas de la empresa; las cuales guardarán relación con los principios de equidad y de buena fe que corresponden a un buen empleador y trabajador.

**ARTÍCULO 2:** En los casos en que al trabajador se le encomendare prestar tareas fuera del establecimiento vinculadas a gestiones propias de la actividad, y no pudiere almorzar o cenar en el lugar donde habitualmente lo hace, deberá reconocérsele en concepto de viáticos y con rendición de cuenta, gastos por comida. Cuando por las mismas circunstancias el trabajador deba pernoctar fuera de su casa, se le reconocerá por hospedaje con rendición de cuenta, gastos por noche.

**ARTÍCULO 3:** El empleador estará obligado a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador, en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal al momento de la certificación.

**ARTÍCULO 4:** Toda citación que se efectúe al trabajador por cualquier motivo de índole laboral y a instancia de la oficina de personal o de cualquier miembro reconocido por la dirección de la empresa, deberá efectuarse dentro del horario establecido como jornada de trabajo para dicho trabajador.

### CAPÍTULO II

#### RÉGIMEN DE ADICIONALES

**ARTÍCULO 5:** Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al siguiente porcentual:

- a) UNO POR CIENTO (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta DIEZ (10) años; y
- b) Del UNO y MEDIO POR CIENTO (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por



cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los DIEZ (10) años de servicios.

El trabajador que acredite haber cumplido con los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, la que será determinada por la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO.

### **CAPÍTULO III**

#### **LA JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 6:** La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias y de CUARENTA Y CUATRO (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las TRECE (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO. Asimismo, en caso de distribución desigual semanal de horas de trabajo, deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 40, último párrafo de la Ley N° 26.727.

**ARTÍCULO 7:** La pausa entre jornada y jornada de labor no podrá ser inferior a CATORCE (14) horas cuando la jornada sea de horario corrido. Dentro del mismo horario de trabajo, tendrá un descanso de TREINTA (30) minutos.

**ARTÍCULO 8:** En caso de que un trabajador se encuentre gozando de su correspondiente descanso semanal y sea citado por la empresa para reemplazar a otro trabajador por motivos impostergables de la producción o mantenimiento que así lo exigieren, percibirá su salario con un incremento del CIEN POR CIENTO (100%). Asimismo, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los SIETE (7) días siguientes.

**ARTÍCULO 9:** En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo y sin previo aviso, la empresa suspenda el ingreso al establecimiento, percibirá el CIEN POR CIENTO (100%) de la jornada laboral.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LOS TRASLADOS**

**ARTÍCULO 10:** Cuando el personal deba desempeñarse en lugares distintos a los que presta servicios en forma habitual, el empleador tendrá a su cargo su traslado haciéndose cargo del costo de tales traslados.



**ARTÍCULO 11:** En el transporte de personas se deberán respetar las normas vigentes a tal fin. En tal sentido, los trabajadores no deberán ser trasladados en camiones y los vehículos a utilizarse deberán haber sido contruidos por el fabricante para tal fin. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados por el fabricante para el traslado de personas. La cantidad máxima de trabajadores que podrá viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos que el fabricante haya provisto, atento a que el viaje lo harán siempre sentados, sea cual fuere la distancia por recorrer.

**ARTÍCULO 12:** El empleador deberá proporcionar al personal que habite permanentemente en lugares distantes a los que no llegará el transporte público el traslado ida y vuelta, sin costo alguno para el trabajador.

## **CAPÍTULO V**

### **PROVISIÓN DE HERRAMIENTAS**

**ARTÍCULO 13:** Cada establecimiento deberá proveer a los obreros de las herramientas necesarias para el normal y eficaz desempeño de sus tareas, siendo el trabajador el responsable de su correcto uso. La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual lo haga necesario, estará a cargo de la empresa, que los reemplazará contra entrega de los elementos en desuso.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROTECCIÓN E HIGIENE**

**ARTÍCULO 14:** El lugar de trabajo deberá contar con baños para uso del personal y divididos por sexo. Estos baños deberán mantenerse en buen estado de higiene y conservación, y contar con los elementos necesarios para el correcto aseo de los trabajadores. Estas condiciones deberán ser para plantas de procesamiento.

En el caso de lotes de producción a campo, deberá contar con baño químico para dama y caballero, botiquín y agua potable, los que deberán estar en adecuadas condiciones de seguridad e higiene.

**ARTÍCULO 15:** El empleador deberá destinar para el personal un lugar adecuado para la guarda de su ropa. Será obligación del personal mantenerlo en perfecto estado de higiene. Estas condiciones deberán ser para plantas de procesamiento y de conformidad a lo normado en el artículo 47 de la Ley N° 26.727, en caso de la limpieza de ropa contaminada.

**ARTÍCULO 16:** Todo lugar de trabajo deberá contar con un botiquín de primeros auxilios. Sin perjuicio de ello, en los casos de accidentes laborales, la empresa tendrá a su cargo el traslado



del trabajador hasta donde pueda proporcionársele la atención médica adecuada.

**ARTÍCULO 17:** En todos los lugares de trabajo se deberá proveer de agua potable fresca y abundante para consumo del personal.

**ARTÍCULO 18:** El establecimiento deberá facilitar un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, cenar y/o tomar el refrigerio. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad. Estas condiciones deberán ser para plantas de procesamiento.

**ARTÍCULO 19:** Las pausas en la jornada laboral serán de CUARENTA Y CINCO (45) minutos para el almuerzo/la cena y de TREINTA (30) minutos para el refrigerio.

## **CAPITULO VII**

### **RÉGIMEN DE LICENCIAS**

**ARTÍCULO 20:** Los empleadores deberán respetar las licencias establecidas por la Ley N° 26.727 y N° 20.744 con sus modificatorias y/o complementarias.

**ARTÍCULO 21:** Será de aplicación para todos los trabajadores encuadrados en la presente las previsiones de la Resolución de la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO N° 7 de fecha 5 de mayo de 2004. A los efectos remuneratorios, se considerará como feriado obligatorio, debiendo el empleador abonar en todos los casos el salario correspondiente. Los trabajadores que por la organización interna de la empresa deban prestar servicio dicho día, percibirán la remuneración correspondiente con un recargo del CIENTO POR CIENTO (100%). Asimismo, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de UN (1) día en el curso de la semana siguiente.

**ARTÍCULO 22:** El Empleador además otorgará licencias pagas en los siguientes casos:

- a)** Por otorgamiento judicial de tenencia de niños y niñas menores de edad con fines de adopción, TREINTA (30) días corridos al padre;
- b)** En esta licencia de tales características y en el caso de madre el plazo será de NOVENTA (90) días corridos.
- c)** Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres y nietos, TRES (3) días hábiles;
- d)** Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos, DOS (2) días hábiles.

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo los trabajadores deberán justificar fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado. La justificación deberá ser presentada dentro de los TREINTA (30) días, a los efectos de ser abonado el permiso.

- e)** Por casamiento del trabajador, DIEZ (10) días corridos. En caso que lo solicitare, se le adicionarán a la licencia anual ordinaria;



- f) Cuando el casamiento del/la hijo/a coincida con la jornada de labor, al trabajador se le considerará justificada la inasistencia y se le abonará el salario correspondiente;
  - g) Por examen prematrimonial, hasta OCHO (8) horas de trabajo pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo éste presentar la respectiva constancia;
  - h) Por mudanza del trabajador, UN (1) día por año, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la empresa dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas de realizada la mudanza. Se exceptuarán los casos de traslados de hotel o pensión;
  - i) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa abonará la jornada completa y, en todos los casos, el valor de la libreta;
  - j) Todo trabajador gozará de licencia con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo con su horario habitual lo hubiera trabajado. A tales fines, deberá presentar la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia.
- ARTÍCULO 23:** La licencia por enfermedad será otorgada según las normas laborales vigentes. Asimismo, deberán respetarse las siguientes disposiciones:
- a) Iniciado el plazo de reserva de puesto y por única vez durante un mes, la empresa abonará al trabajador una prestación adicional por enfermedad correspondiente al CUARENTA POR CIENTO (40%) de la remuneración mínima de la categoría a la que pertenece, conforme a la Resolución de la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO vigente;
  - b) En el caso de derivarse una incapacidad parcial permanente, el proceder del empleador deberá adecuarse a la normativa laboral vigente, sin pérdida de la categoría laboral que ostenta;
  - c) El empleador podrá verificar el estado de salud del trabajador a través de su Servicio Médico, dando aviso en el tiempo y forma establecidos por las normas internas que deberán respetar las disposiciones legales vigentes. Si la enfermedad del trabajador le permitiera deambular, deberá concurrir al Servicio Médico de la empresa, si ésta se lo solicitara, a los fines de constatar la existencia de la enfermedad;
  - d) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará dicha circunstancia en el momento de notificar la enfermedad o accidente;
  - e) Cuando la forma de comunicación elegida por el trabajador lo permita, la empresa deberá otorgar comprobante de aviso;
  - f) El certificado emanado del médico que atendió al trabajador tendrá plena validez para



justificar la ausencia por enfermedad de los días en que la empresa no hubiera ejercido el control médico correspondiente. En dicho certificado deberá constar su diagnóstico;

**g)** Si el trabajador enfermo o accidentado tuviere cargas de familia, los periodos de convalecencia durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a SEIS (6) meses si su antigüedad fuera de hasta CINCO (5) años y a DOCE (12) meses si la misma fuera superior a CINCO (5) años.

**ARTÍCULO 24:** El trabajador podrá gozar de una licencia con goce de haberes en caso de enfermedad que den lugar a internación de los siguientes familiares:

**a)** Cónyuge y conviviente, hasta CINCO (5) días;

**b)** Hijos menores de DIEZ (10) años: hasta DIEZ (10) días. Éstos se duplicarán si la internación fuera en terapia intensiva. Los mismos deberán estar a su cargo. En ambos casos, el trabajador deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas del establecimiento y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad. Asimismo, la empresa se reserva el derecho de verificar el estado de salud del/la familiar convaleciente.

**ARTÍCULO 25:** Cuando el trabajador deba concurrir a la autoridad administrativa de trabajo por citación fehaciente de ese organismo, se le abonarán las horas no trabajadas, previa constancia de su concurrencia mediante certificado oficial donde conste hora de finalización del trámite, y aviso a la empresa con al menos un día de anticipación.

Esta notificación quedará exceptuada en aquellos casos de extrema urgencia y se vea imposibilitado de dar cumplimiento a la misma. No obstante, deberá dar aviso a su empleador de manera fehaciente cuando tuviere la posibilidad y acreditando la situación de excepción.

**ARTÍCULO 26:** Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador realizada con antelación suficiente, el empleador concederá permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de DOS (2) días al año. Esta licencia sólo se otorgará si su goce no perjudica la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN DE GRATIFICACIONES**

**ARTÍCULO 27:** Todos los trabajadores comprendidos en la presente resolución que se acojan al beneficio de la jubilación, percibirán por parte del empleador una gratificación que tomará como base el importe bruto de su última remuneración devengada, conforme a su antigüedad en la empresa:

**a)** De QUINCE (15) a DIECINUEVE (19) años de antigüedad: UN (1) mes;

**b)** De VEINTE (20) a VEINTISÉIS (26) años de antigüedad: DOS (2) meses;



c) Más de VEINTISIETE (27) años de antigüedad: TRES (3) meses.

**ARTÍCULO 28:** Cuando el trabajador decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la empresa deberá extender a su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

## **CAPITULO IX**

### **TRABAJO ADOLESCENTE, PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ESPACIOS DE CONTENCIÓN PARA NIÑOS Y NIÑAS**

**ARTÍCULO 29:** En todos los casos en que los trabajadores mayores de 18 años sean reemplazados por adolescentes en sus tareas, estos percibirán el mismo salario. Asimismo, los empleadores deberán cumplir lo prescripto por el Título IX de la Ley N° 26.727, y especialmente respecto de actividades que impliquen un riesgo en los términos del artículo 62 de la citada norma.

**ARTÍCULO 30:** Las representaciones sindicales y empresarias se comprometen a adoptar medidas concretas para evitar la existencia de trabajo infantil en la actividad, a la vez a trabajar de manera colaborativa con las autoridades nacionales, provinciales, municipales y/o locales.

## **CAPITULO X**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL**

**ARTÍCULO 31:** Se garantizará la igualdad de oportunidades y remuneraciones entre los trabajadores, independientemente de su sexo u orientación sexual, así como la no discriminación por cuestiones de raza, etnia, cultural, credo, orientación política o género, de conformidad con las prescripciones obrantes en los instrumentos Internacionales suscriptos por nuestro país, con jerarquía constitucional.

**ARTÍCULO 32:** La trabajadora gestante tendrá derecho a que se le acuerde un cambio temporario de tareas cuando su ocupación habitual perjudicará el desarrollo de la gestación conforme a constancia de sus médicos y de la empresa. Una vez finalizado el embarazo, no tendrá derecho a mantener el puesto provisional a la que hubiese sido asignada.

**ARTÍCULO 33:** Las empresas organizarán cursos de formación y perfeccionamiento para todos los trabajadores sin distinción de sexo.

**ARTÍCULO 34:** Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, contrato a tiempo parcial o jornada reducida, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario o sindicato.



**ARTÍCULO 35:** Se reconoce que la violencia laboral viola el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen la relación laboral.

## **CAPITULO XI**

### **CONSIDERACIONES COMPLEMENTARIAS.**

**ARTÍCULO 36:** Que los conocimientos y experiencia laboral del personal sobre la actividad del CAÑAMO, determinará su categorización en trabajador/a no calificado o calificado, independientemente de su antigüedad. Para ello el personal deberá acreditar fehacientemente ante su nuevo empleador conocimientos y experiencia en el manejo de la actividad previamente. A tal efecto vale la certificación prevista en el artículo 75 de la Ley 26.727.

**ANEXO III**

REMUNERACIONES MÍNIMAS PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD DEL CÁÑAMO, EN EL ÁMBITO DE TODO EL PAÍS.

**VIGENCIA: a partir del 1° de septiembre de 2024, hasta el 31 de julio de 2025.-**

	Mensual	Jornal
<b>OPERARIO GENERAL</b>	\$ 678.213,41	\$ 29.837,56
<b>CONDUCTOR TRACTORISTA</b>	\$ 734.381,82	\$ 32.358,42

**OPERARIO DE CAMPO**

NO CALIFICADO	\$ 749.069,45	\$ 33.005,58
CALIFICADO	\$ 764.050,84	\$ 33.665,70

**OPERARIO DE SECADO**

NO CALIFICADO	\$ 779.331,86	\$ 34.339,01
CALIFICADO	\$ 794.918,49	\$ 35.025,79

**PERSONAL JERARQUIZADO**

CAPATAZ	\$ 818.766,05	\$ 36.076,56
AUXILIAR TÉCNICO LABORATORISTA	\$ 843.329,03	\$ 37.158,86
AUXILIAR ESPECIALIZADO BIOTECNÓLOGO	\$ 868.628,90	\$ 38.273,63
ASESOR TÉCNICO	\$ 894.687,77	\$ 39.421,84

Las partes acuerdan que, sin perjuicio de las condiciones de trabajo y las remuneraciones mínimas que por la presente se aprueben, cada Comisión Asesora Regional podrá negociar mejoras laborales y escalas salariales superiores, conforme la realidad productiva de la/s provincia/s que la integre/n, que en ningún caso podrán ser inferiores a las determinadas en la presente Resolución o la que en un futuro la reemplace.-



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

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

**Número:**

**Referencia:** Anexos

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 11 pagina/s.