



Organización
Internacional
del Trabajo



Oportunidades y desafíos para mejorar la vida laboral de las personas trabajadoras migrantes temporarias en la agricultura argentina





Organización
Internacional
del Trabajo



Oportunidades y desafíos para mejorar la vida laboral de las personas trabajadoras migrantes temporarias en la agricultura argentina

Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)

Oportunidades y desafíos para mejorar la vida laboral de las personas trabajadoras migrantes temporarias en la agricultura argentina. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), 2025.

Libro digital, DOC

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-631-91298-6-1

1. Seguridad Social. 2. Relaciones Laborales. 3. Legislación Rural.

CDD 344

Autoridades

DIRECTORIO DEL RENATRE

Presidente

José Voytenco

Vicepresidente

Mario Zalazar

Tesorero

Roberto Buser

Secretario

Abel Guerrieri

Directora

Carolina Llanos

Director

José Adrián Liguén

Director

Orlando Marino

Director

Adrián Luna Vázquez

► Glosario de siglas y acrónimos

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social
AUH: Asignación Universal por Hijo
CCG: Convenios de Corresponsabilidad Gremial
CNTA: Comisión Nacional de Trabajo Agrario
CONINAGRO: Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada
COPRETI: Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
CRA: Confederaciones Rurales Argentinas
CUIL: Código Único de Identificación Laboral
EANNA: Encuesta de actividades de niñas, niños y adolescentes
EnAA: Encuesta sobre empleo, protección social y condiciones de trabajo de los asalariados agrarios
FAA: Federación Agraria Argentina
FOTIA: Federación Obrera Tucumana de la Industria del Azúcar
FTIA: Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación
INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos
LTR: Libreta de Trabajo Rural
MCH: Ministerio de Capital Humano
MIRTI: Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil y Adolescente
MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT: Organización Internacional del Trabajo
RENATRE: Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores
SIPA: Sistema Integrado Previsional Argentino
SIPRED: Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo
SITaMi: Sistema de Información de Tareferos de Misiones
SRA: Sociedad Rural Argentina
STESS: Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
UATRE: Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores



▶ Índice

Glosario de siglas y acrónimos.....	6
Prólogo.....	9
Introducción.....	14
1. Metodología.....	15
2. Caracterización de la migración agrícola temporaria.....	16
2.1 Circuitos de circulación laboral: provincias de origen y de destino.....	17
2.2 Perfil sociodemográfico de las personas migrantes agrícolas temporarias.....	18
2.3 Inserción laboral.....	18
Trabajo migrante temporario registrado.....	19
2.4 Trabajo agrícola y protección social.....	21
3. Legislación nacional relacionada con el trabajo agrario en Argentina.....	23
3.1 Ley N.º 26.727 de Contrato de trabajo agrario.....	23
3.2 Ley N.º 20.744 de Contrato de trabajo.....	24
3.3 Ley N.º 27.742 “Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos”.....	24
3.4 Decreto Nacional N.º 514/2021 sobre promoción del trabajo registrado y la ampliación de los beneficios de la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras rurales.....	25
3.5 Ley N.º 26.377 sobre Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG) en materia de seguridad social	25
3.6 Ley N.º 27.118 de reparación histórica de la agricultura familiar para la instrucción de una nueva ruralidad en la Argentina.....	25
3.7 Normas de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.....	26
Ley N.º 26.390.....	26
Ley N.º 26.847.....	26
3.8 Normativa internacional.....	27
OIT.....	27
ONU.....	28
América.....	28
4. Institucionalidad y políticas públicas para el trabajo agrario a nivel nacional.....	29
4.1 Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE).....	29
4.2 Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STESS) del Ministerio de Capital Humano (MCH).....	31

Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.....	31
Programa inter cosecha.....	31
Programa buena cosecha.....	32
4.3 Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).....	32
4.4 Comité de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas.....	32
5. Iniciativas sobre el trabajo agrario a nivel provincial.....	33
5.1 Institucionalidad y acciones.....	33
Provincia de Misiones.....	33
Provincia de Santiago del Estero.....	34
Provincia de Tucumán.....	34
Provincia de Río Negro.....	35
Provincia de Buenos Aires.....	35
Provincia de Mendoza.....	35
5.2 Acuerdos interprovinciales de colaboración.....	36
6. Recomendaciones.....	37
6.1 Fortalecimiento de la articulación interactoral.....	37
6.2 Sostenibilidad de los marcos normativos.....	39
6.3 Sostenibilidad de las políticas que han demostrado impacto positivo.....	39
6.4 Convenios de Corresponsabilidad Gremial.....	40
6.5 Terminalidad educativa y otras acciones de formación.....	40
7. Insumos para el diseño de una hoja de ruta.....	41
8. Conclusiones.....	42
9. Bibliografía y normativa consultada.....	44



▶ Prólogo

La migración laboral agrícola temporaria es una realidad que moviliza a miles de familias en todo el país. Más allá de las cifras estadísticas y las necesidades de los ciclos productivos de las economías regionales argentinas, detrás de cada persona trabajadora agrícola temporaria que se desplaza, existe una historia de esfuerzo, una búsqueda de sustento. Se trata fundamentalmente de una expresión legítima de derechos que exige atención prioritaria.

Presentamos el estudio “Oportunidades y desafíos para mejorar la vida laboral de las personas trabajadoras migrantes temporarias en la agricultura argentina”, en un contexto de creciente transformación. El sector atraviesa un pronunciado proceso de tecnificación de tareas como la cosecha y el mantenimiento de cultivos, lo que reconfigura los requerimientos de mano de obra y tiempos de contratación. Sin embargo, la modernización tecnológica no elimina los desafíos humanos; por el contrario, exige mayor atención para prevenir que los cambios productivos profundicen las brechas de desigualdad. Atender desafíos históricos vinculados a la baja registración o la precariedad en las condiciones de contratación sigue siendo muy necesario.

El RENATRE, la UATRE y la OIT apuestan por una evolución del campo que garantice la plena registración y protección social. Para ello, el camino hacia el trabajo decente requiere de evidencia sólida, del marco de las normas internacionales de trabajo como guía y de un diálogo social tripartito como estrategia para traducir los estándares laborales internacionales ratificados por el país en políticas públicas efectivas.

Este documento ha sido concebido como una herramienta de diagnóstico y como punto de partida para generar una hoja de ruta para la gestión federal. Como se desprende de sus páginas, la clave para proteger a esta fuerza laboral en un mercado cada vez más exigente reside en la articulación de distintos actores sociales en todos los niveles. Las provincias de origen y de destino son eslabones de una misma cadena de valor.

En este sentido, se vuelve fundamental que los gobiernos locales, los sindicatos y los empleadores trabajen mancomunadamente. Se trata de propiciar una articulación fluida y simultánea que permita desarrollar y respetar protocolos claros que garanticen la protección de las personas trabajadoras asegurando traslados, estadías y retorno a sus hogares conforme los estándares legales.

El RENATRE, la UATRE y la OIT renuevan su compromiso con los derechos laborales, el trabajo decente y la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras, y los trabajadores rurales de la Argentina, promoviendo al mismo tiempo un sector productivo sostenible, competitivo y socialmente responsable.

José Voytenco Presidente del RENATRE y Secretario General de la UATRE
Sara Luna Camacho Directora de la Oficina de país de la OIT para la Argentina

► Contexto general

La migración laboral agrícola temporaria constituye un fenómeno estructural del mercado de trabajo rural en la Argentina. Se trata de una dinámica históricamente presente en las economías regionales, determinada por la estacionalidad de las cosechas y por las condiciones socioeconómicas de los territorios de origen.

Las personas trabajadoras migrantes temporarias se desplazan entre provincias para participar en las distintas etapas del ciclo agrícola, conformando circuitos laborales intermitentes sin que ello implique un cambio de residencia permanente. Esta movilidad se organiza a través de redes sociales y familiares que facilitan la contratación, el traslado y el alojamiento, convirtiéndose en una estrategia de subsistencia para numerosos hogares.

En este contexto, la migración laboral temporaria se enfrenta en ocasiones a situaciones de vulnerabilidad asociadas a la informalidad, la precariedad de las condiciones de vida y de trabajo, y una limitada cobertura de la protección social.

El presente estudio tiene como propósito caracterizar la migración agrícola temporaria en Argentina, a partir del análisis de las fuentes de información disponibles, y examinar las políticas, normas y acciones orientadas a la protección de los derechos laborales en el ámbito rural. Asimismo, busca identificar oportunidades para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras migrantes temporarias, con miras a un futuro laboral más justo, formal y sostenible.

► Metodología

La investigación fue abordada a partir de una estrategia metodológica cualitativa, centrada en la perspectiva de actores clave vinculados al sector agrícola. Para obtener información, se realizaron 24 entrevistas semi estructuradas a autoridades públicas, representantes del sector empleador y referentes sindicales a nivel nacional y provincial.

El relevamiento puso el foco principalmente en las provincias de Tucumán, Santiago del Estero, Misiones, Río Negro, Mendoza y Buenos Aires dado que representan las principales jurisdicciones de origen y destino de la migración agrícola temporaria en el país. Esta información fue tomada inicialmente de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios (EnAA) realizada en 2014 pero, luego del estudio, fue posible reconocer otras provincias como Corrientes, Catamarca y Neuquén que se suman a los circuitos migratorios más frecuentes.

La recolección de información primaria se complementó con documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estudios académicos¹ e información de los registros administrativos del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE). En conjunto, permitieron dimensionar la magnitud y características del trabajo agrícola migrante temporario en los últimos años.

¹ Especialmente, el estudio “Migración temporaria laboral de asalariados y asalariadas agrícolas” realizado en 2022 (documento de trabajo de elaborado por CEIL para OIT, no publicado)

► Principales características del fenómeno

Las economías rurales argentinas presentan un panorama complejo en el que persisten altos niveles de informalidad, inestabilidad laboral, bajos ingresos y falta de acceso a la seguridad social. En 2022, las personas ocupadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca representaban el 3 por ciento del total nacional (623.165 personas, INDEC, 2022).

Asimismo, registros administrativos del RENATRE informan que durante 2023 447.714 personas tuvieron al menos una relación laboral declarada en alguna actividad rural. Entre ellas, se registraron 112.127 personas trabajadoras con al menos una relación laboral en una provincia distinta a su lugar de residencia habitual (el 27 por ciento del total de personas trabajadoras agrícolas registradas), permitiendo inferir que son migrantes temporarias.

Las principales provincias de origen de las personas trabajadoras migrantes registradas son Santiago del Estero, Tucumán, Misiones y Corrientes, mientras que las de destino son Río Negro, asociada a la fruticultura de exportación (manzanas, peras, vid y frutas de carozo); Mendoza vinculada a la vitivinicultura y a las cosechas hortícolas; Buenos Aires que demanda gran cantidad de mano de obra para el cultivo de papa, la producción de semillas y las actividades ganaderas; y Neuquén con cultivos similares a Río Negro. En conjunto, estos circuitos conforman los ejes Noroeste–Cuyo y Noreste–Pampeano–Patagónico, que estructuran la movilidad interprovincial del trabajo agrícola.

► Protección social y acceso a prestaciones

El análisis del acceso a la protección social muestra que las prestaciones por desempleo constituyen una herramienta relevante para acompañar los períodos de inactividad entre campañas que caracterizan el trabajo temporario.

Entre ellas, se destacan las del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo (SIPRED) del RENATRE. Entre 2022 y 2024 se identificaron 6.918 prestaciones por desempleo otorgadas por el RENATRE correspondientes a personas trabajadoras migrantes registradas. La cobertura aumentó del 9 por ciento en 2022 al 14 por ciento en 2024, lo que podría evidenciar una mejora en los mecanismos de registro y fiscalización.

Las personas beneficiarias fueron en su mayoría varones jóvenes (edad promedio: 34,7 años), coherente con las características sociodemográficas generales del trabajo agrícola migrante. Las provincias con mayor número de prestaciones fueron Santiago del Estero, Salta, Jujuy, Misiones y Corrientes.

Otra iniciativa de asistencia económica a nivel nacional es el Programa Intercosecha cuyo objetivo es mantener ingresos y promover la empleabilidad en contextos de estacionalidad productiva.

► Legislación e iniciativas a nivel nacional

El marco legal que regula el trabajo agrario está encabezado por la Ley N.º 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario, que reconoce tres modalidades contractuales: permanente continuo, permanente discontinuo y temporario. Además, obliga a los empleadores a proveer alojamiento adecuado y condiciones mínimas de higiene y seguridad para aquellos que residen en sus lugares de trabajo.

El trabajo de temporada se regula, además, en la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 en la que se delimitan obligaciones de empleadores y derechos de personas trabajadoras, y se determina cómo es el cálculo de la antigüedad para este tipo de relación laboral.

Por otra parte, el Decreto N.º 514/2021 sobre Promoción del Trabajo Registrado y la Ampliación de los Beneficios de la Seguridad Social de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales que es de particular relevancia dado que aprueba la compatibilidad entre la percepción de beneficios de la seguridad social y la contratación formal en el sector agrario.

Otras normas relevantes incluyen la Ley N.º 27.742 (“Ley Bases”), la Ley N.º 26.377 sobre Convenios de Corresponsabilidad Gremial, y la Ley N.º 26.390 que prohíbe el trabajo infantil y regula el trabajo adolescente. A nivel institucional, el RENATRE desempeña un rol central en la fiscalización, a través de operativos conjuntos de inspección con organismos nacionales como la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STESS), la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) y los Ministerios de Trabajo provinciales, en la registración de personas trabajadoras rurales y en el otorgamiento de prestaciones por desempleo.

Por su parte, la STESS, además de desplegar dispositivos de fiscalización de forma continua, coordina programas como Intercosecha y Buena Cosecha, orientados a mejorar la continuidad del empleo y prevenir el trabajo infantil en zonas rurales.

A su vez, la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) garantiza la protección efectiva de los derechos laborales, lo que adquiere una vital importancia en contextos de migración agrícola temporaria, donde las condiciones de contratación, movilidad y alojamiento suelen presentar mayores riesgos de informalidad y vulneración de derechos.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), como organismo tripartito, cumple un papel esencial en la definición de las condiciones generales de trabajo y remuneraciones de las actividades estacionales, y en la promoción del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en actividades laborales agrarias. En paralelo, el Comité de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas, bajo la órbita de la Jefatura de Gabinete, impulsa la articulación de políticas públicas integrales de prevención, detección y asistencia a víctimas de explotación laboral en el ámbito rural.

► Políticas provinciales destacadas

Las provincias han desarrollado acciones complementarias adaptadas a sus realidades productivas y flujos migratorios. Misiones implementa el Sistema de Información de Tareferos de Misiones (SITaMi) para registrar y monitorear a los trabajadores y trabajadoras de la yerba mate; Santiago del Estero coordina operativos de registración junto a RENATRE y la Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI), y realiza campañas de difusión sobre derechos laborales; Tucumán gestiona el Programa Interzafra que amplía la cobertura del Intercosecha para quienes no llegan a cumplir con los requisitos; Río Negro fortalece la recepción, inspección y auditoría de viviendas para personas migrantes y desarrolla capacitaciones en prevención. Buenos Aires, a partir de la Resolución N.º 135/2020, cuenta con un modelo de protección que, aun habiendo nacido en respuesta a la crisis sanitaria por la COVID-19, potencialmente puede configurar una experiencia valiosa para futuras políticas de resguardo de derechos en la migración agrícola estacional, especialmente en materia de alojamiento, transporte seguro y fiscalización específica. Finalmente, Mendoza implementa un sistema informático de detección de incumplimientos laborales y programas de terminalidad educativa junto al sector empleador.

► Recomendaciones y conclusiones

El estudio propone fortalecer los procesos de fiscalización y la articulación interinstitucional entre provincias de origen y destino, consolidar los acuerdos interprovinciales y promover la sostenibilidad de las políticas existentes que han demostrado resultados positivos. Se destaca la importancia del Protocolo Interinstitucional de Actuación en Casos de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente no Protegido de la provincia de Mendoza como una buena práctica porque establece un esquema claro, operativo y coordinado, define roles precisos por fase de intervención, prioriza la corresponsabilidad entre organismos y propone herramientas de monitoreo integrado mediante sistemas unificados de información.

Asimismo, resalta la necesidad de avanzar en la digitalización de los registros de desplazamientos, ampliar los programas de formación y terminalidad educativa, y sostener mecanismos de protección que garanticen condiciones laborales y de vida dignas para las personas trabajadoras migrantes temporarias.

Se establece, además, que la consolidación de un enfoque integral y coordinado entre los distintos niveles del Estado y los actores sociales para impulsar la formalización del empleo rural y asegurar condiciones laborales dignas para las personas trabajadoras agrícolas temporarias requerirá de la generación de una hoja de ruta consensuada que guíe las acciones de todas las personas involucradas, permitiendo un seguimiento efectivo de los avances y generando resultados con un mayor nivel de eficacia.

► Introducción

La migración laboral agrícola temporaria es un fenómeno estructural del mercado de trabajo rural en la Argentina. Responde a una dinámica históricamente presente en las economías regionales y está vinculada tanto a la estacionalidad de las cosechas como a las condiciones socioeconómicas de los territorios de origen. Las motivaciones para la migración se vinculan estrechamente con la búsqueda de una continuidad en el empleo y el acceso a mejores ingresos. En muchos casos, la migración se convierte en una estrategia planificada por las familias para asegurar la subsistencia durante todo el año, combinando actividades de distinta temporalidad en diversas regiones del país. Este tipo de movilidad laboral se organiza a partir de redes sociales y familiares que facilitan la contratación, el traslado y el alojamiento de las personas trabajadoras durante las temporadas agrícolas.

El esquema de desplazamientos se caracteriza por la conformación de recorridos laborales intermitentes y estancias prolongadas fuera del hogar, sin que esto implique un cambio de residencia permanente. En este contexto, las personas trabajadoras agrícolas migrantes temporarias enfrentan con frecuencia condiciones de vida y de trabajo marcadas por la vulnerabilidad, la informalidad y la exposición a riesgos laborales, lo que plantea la necesidad de adoptar abordajes integrales y sostenidos que garanticen su protección social y el cumplimiento efectivo de sus derechos.

El propósito de este informe es avanzar en una caracterización de la migración agrícola temporaria en Argentina e identificar las principales políticas y acciones implementadas tanto a nivel nacional como provincial. Asimismo, busca señalar las oportunidades de mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes temporarias, con el fin de avanzar hacia un modelo productivo más justo, formal y sostenible.

El documento se estructura en ocho secciones. En la primera se describe la metodología utilizada, los enfoques y técnicas empleados para la recolección y análisis de la información, y las fuentes estadísticas y entrevistas a actores clave que sustentan el estudio. En la segunda parte se ofrece una caracterización general del fenómeno de la migración agrícola temporaria en el país, abordando los circuitos migratorios típicos, el perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras y las condiciones laborales y de protección social que las afectan. La tercera sección incluye un relevamiento y análisis de los aspectos de mayor interés de los instrumentos que regulan el trabajo agrario, seguido por una sección dedicada a la institucionalidad y las políticas públicas nacionales, con especial atención a los organismos, programas y mecanismos que inciden en la mejora de las condiciones laborales y de vida de las personas migrantes. El informe continúa con el análisis de las principales iniciativas y políticas provinciales, incluyendo acciones institucionales, programas locales y acuerdos interjurisdiccionales que promueven la formalización y la protección social.

En los apartados siguientes se presentan las recomendaciones orientadas a fortalecer la articulación intersectorial e interprovincial, los insumos para el diseño de una hoja de ruta que guíe futuras intervenciones y, finalmente, y las conclusiones, que sintetizan los principales hallazgos, desafíos y oportunidades para avanzar hacia políticas públicas más integrales y sostenibles en materia de trabajo rural y migración laboral agrícola.

El diseño metodológico escogido para el abordaje de la situación de las personas trabajadoras migrantes temporarias es cualitativo, dado que pone el foco en la perspectiva de los actores clave vinculados actualmente al sector agrícola en Argentina. Para el relevamiento de la información se aplicaron entrevistas semiestructuradas con una guía de pautas elaborada en base a dos dimensiones de análisis: (a) la situación de las personas asalariadas agrícolas migrantes y (b) las políticas públicas dirigidas a este segmento del mercado laboral.

La información primaria se complementó con antecedentes de investigación elaborados por la OIT, entre otras referencias académicas. Particularmente, se tomó en consideración el documento “Migración temporal laboral de asalariados y asalariadas agrícolas”, elaborado por Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET (CEIL) para la OIT² que retoma los resultados de la Encuesta³ sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios 2014 del INDEC (EnAA). Esta información fue complementada mediante un trabajo de investigación cualitativa, desarrollado a partir de entrevistas a actores clave en provincias seleccionadas, a cargo del equipo consultor integrado por Nadia García y Roxana Contreras. La versión final fue revisada por la consultora Natalia Benítez. Asimismo, se han empleado datos e información aportados por el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)⁴

Durante el trabajo de campo se realizaron 24 entrevistas a informantes clave entre los meses de octubre y diciembre de 2024. Se seleccionó una muestra de carácter no probabilístico compuesta por autoridades públicas, representantes del sector empleador y referentes sindicales tanto a nivel nacional como provincial. Para acceder a las personas que fueron entrevistadas se utilizó la técnica de “bola de nieve”, es decir que cada participante recomendó a nuevos referentes clave hasta alcanzar la saturación teórica de la muestra.

Las provincias seleccionadas fueron Tucumán, Santiago del Estero, Misiones, Río Negro, Mendoza y Buenos Aires, por ser aquellas jurisdicciones de origen y destino en las que -al momento de realizar la encuesta- se registraba una mayor cantidad de migrantes agrícolas temporarios (EnAA, 2014; Quaranta, 2017; Alberti, Bardomas y Schiavoni, 2014).

2 Documento no publicado.

3 Realizada durante los años 2013 y 2014 es la fuente más completa disponible sobre la temática. Sin embargo, los datos que aporta tienen ya más de una década, de manera que la falta de datos actualizados limita el análisis cuantitativo de las dinámicas del sector. La EnAA define a las personas trabajadoras asalariadas agrícolas migrantes temporarias como quienes se desplazan desde su domicilio o lugar de residencia habitual para desempeñar una determinada ocupación, sin retornar a su vivienda de origen por al menos 7 días (una semana) y por menos de un año.

4 Las fuentes estadísticas utilizadas en este estudio no son directamente comparables pero permiten aproximar la magnitud del empleo rural formal e informal y las características de la migración agrícola temporal.

Caracterización de la migración agrícola temporaria

Las economías rurales y sus mercados de trabajo se caracterizan por registrar altos niveles de informalidad, precariedad laboral, baja productividad y escasos ingresos laborales que derivan en una mayor incidencia de la pobreza entre las personas ocupadas del sector. Además, la estacionalidad de la demanda laboral, constitutiva de numerosas actividades agrícolas, configura dinámicas particulares en los mercados de trabajo rurales que pueden implicar una mayor alternancia de ocupados entre distintos empleos a lo largo del año y, en muchos casos, trabajo temporario y migraciones laborales (OIT, 2016).

En cuanto a la situación laboral de las personas trabajadoras agrícolas es frecuente que enfrenten déficits de trabajo decente asociados a bajos ingresos, condiciones precarias de seguridad y salud en el trabajo, prevalencia de accidentes graves⁵, o falta de acceso a la protección social (OIT, 2019). Esta situación puede verse agravada para quienes son migrantes y trabajan de manera temporaria debido a la intermitencia e inestabilidad de los contratos, las condiciones inseguras de traslado y alojamiento a las que están expuestos y la mayor desprotección frente al incumplimiento de derechos⁶. A su vez, la subcontratación e intermediación, habitual en las contrataciones temporarias, complejizan las responsabilidades laborales y aumentan el riesgo de informalidad laboral.

En Argentina, las economías regionales demandan mano de obra temporaria para la recolección durante las cosechas y las tareas de mantenimiento y cuidado de los cultivos, tanto en establecimientos y empresas de tamaño mediano y grande como en aquellos cultivos intensivos de baja o nula mecanización de las tareas. Quienes migran para obtener un empleo temporario suelen desplazarse desde sus lugares de residencia permanentes hacia zonas con demanda de trabajo no cubierta por la oferta local. Esos desplazamientos se caracterizan por realizarse en períodos variables y acotados, sin que impliquen un cambio de residencia. Además, pueden darse de forma pendular entre el lugar de residencia estable y de destino o de manera circular combinando más de un destino.

La migración agrícola temporaria puede definirse como una estrategia familiar de reproducción social que conserva su eje organizador en el hogar de origen de las personas migrantes (Shah y Lerche, 2020; Quaranta: 2021). Suelen migrar hombres y mujeres en edad adulta, aunque también pueden acompañar niños, niñas y adolescentes.

5 Diferentes normas internacionales de trabajo brindan protección a quienes trabajan en este sector. Entre ellas, destacan algunas como el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) número 129/1969 y su Recomendación 133/1969. Asimismo, son relevantes el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11); Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (núm. 110) y su Recomendación, 1958 (núm. 110); Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); o el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y su Recomendación, 2001 (núm. 192). Entre ellos, Argentina ha ratificado el Convenio núm. 11 (en 1936), el Convenio núm. 129 (en 1985) y el Convenio núm. 184 (en 2006).

6 Los trabajadores rurales en Argentina enfrentan una amplia gama de afecciones vinculadas a sus condiciones laborales. Entre las más frecuentes se destacan los dolores musculoesqueléticos, especialmente en espalda, cuello y hombros, así como los dolores de cabeza y la irritación de mucosas y piel por contacto con agroquímicos. También son frecuentes los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. A estas problemáticas se suman alteraciones respiratorias, visuales y auditivas derivadas de la exposición a factores de riesgo como temperaturas extremas, ruido y sustancias químicas, junto con efectos psicosociales como estrés, irritabilidad y trastornos del sueño. Esto evidencia la persistencia de riesgos significativos en el trabajo agrario y la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y protección laboral en el sector (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2014).

La movilidad responde, en estos casos, a la necesidad de obtener ingresos laborales, por lo tanto, la circulación puede ocurrir a lo largo del año, entre distintas unidades productivas, con movimientos de idas y vueltas entre el ámbito de residencia y los lugares de trabajo (Sánchez Saldaña y Saldaña Ramírez, 2019; Barbosa Cavalcanti, Cerda Becker y Almeida Silva, 2021). Asimismo, los desplazamientos pueden ocurrir entre países o dentro de los límites de un país, pudiendo éstos últimos conformar una circulación interprovincial o intraprovincial.

2.1 | Circuitos de circulación laboral: provincias de origen y de destino

Desde la década del 40 del siglo veinte, se identifican en Argentina dos circuitos principales de migración agrícola temporaria interprovincial: el primero, inicia en las provincias del norte del país, avanza por el oeste hacia la región de Cuyo y continúa hasta el Valle del Río Negro en el norte de la Patagonia; el otro, originado también en las provincias del norte, se traslada por el este hacia el sur de la provincia de Buenos Aires y concluye en el norte patagónico.

El desplazamiento migratorio desplegado por la zona oeste tiene como destino principal la zona de Cuyo para la cosecha de la vid y la oliva y se extiende hacia el Valle de Río Negro en tiempos de cosecha de manzanas y peras. A su vez, el circuito que recorre la zona este tiene como destinos principales la provincia de Buenos Aires para la producción de maíz⁷, papa y cebolla y, también, continúa hasta Río Negro para la producción de peras y manzanas (CEIL, 2022)⁸.

La estabilidad de estos circuitos migratorios podría vincularse a una complementariedad estructural entre áreas agrarias emisoras, caracterizadas por excedentes de mano de obra, y regiones receptoras con cultivos intensivos que enfrentan déficits laborales en los picos estacionales de cosecha.

Para tener una aproximación sobre la incidencia del fenómeno de la migración interna, según los datos de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios (EnAA), en 2014 el 14 por ciento de las personas asalariadas agrícolas del país había migrado al menos una vez durante el ciclo anual de trabajo. Entre las provincias con mayor emisión de personas trabajadoras temporarias⁹ se evidencian diferencias con respecto al promedio nacional: en Santiago del Estero la proporción de migrantes alcanzaba el 46 por ciento, en Misiones el 26,5 por ciento y en Tucumán el 17 por ciento (Catalano et al. 2014). Si bien se trata de datos no recientes, estas provincias constituyen históricamente las zonas más frecuentes de emisión de mano de obra migrante que se desplaza hacia regiones con economías agrícolas de carácter más intensivo y con mayor demanda estacional.

En lo que se refiere a los destinos, las personas trabajadoras migrantes originarias de Santiago del Estero registraron desplazamientos hacia la mayor cantidad de provincias del país (12 jurisdicciones). Entre ellas, destacan Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Santa Fe, Tucumán y Río Negro. En Tucumán los trabajadores y las trabajadoras se movilizan hacia 9 provincias pero principalmente Río Negro y Mendoza. En cambio, en Misiones existe una fuerte migración intraprovincial y hacia otras 3 provincias (incluida Corrientes que conforma un flujo importante de migración de cercanía) (CEIL, 2022).

⁷ Cobra relevancia la tarea de despanojado de la planta de maíz para la producción de semillas híbridas.

⁸ Documento de trabajo para OIT. No publicado.

⁹ La encuesta abarca 10 provincias argentinas pero para este trabajo en particular se toman Misiones, Santiago del Estero y Tucumán como las principales provincias de origen y como principales provincias de destino Buenos Aires, Río Negro y Mendoza al concentrar mayoritariamente la demanda de esa mano de obra (CEIL, 2022).

Cabe señalar que, desde hace una década, se verifica una creciente mecanización de tareas como la poda, el desflore de maíz, la cosecha de papa, olivo, caña de azúcar, entre otras actividades, que viene generando un menor requerimiento de mano de obra migrante.

En este escenario, algunos estudios confirman un proceso de focalización y delimitación de los desplazamientos laborales internos más profundo que registra como origen principal a las provincias de Misiones, Santiago del Estero y Tucumán y Mendoza, Buenos Aires y Río Negro como las provincias de destino más frecuentes (Quaranta, 2017; Alberti, Bardomas y Schiavoni, 2014)¹⁰.

2.2 | Perfil sociodemográfico de las personas migrantes agrícolas temporarias

La población migrante agrícola temporaria muestra un predominio masculino (90 por ciento) y una fuerte concentración de personas jóvenes, ya que el 80 por ciento tiene entre 15 y 44 años. El nivel educativo promedio es bajo: la mayoría de las personas trabajadoras ha completado solo el nivel primario (EnAA) (CEIL, 2022) Estas características, junto con la limitada calificación laboral, restringen las oportunidades de inserción en empleos estables y de mayor remuneración.

En cuanto a las condiciones de vida, la evidencia disponible señala que el 70 por ciento de las personas trabajadoras migrantes se aloja en los establecimientos donde presta servicios, lo que genera una alta dependencia del empleador y una fuerte exposición a las condiciones de habitabilidad ofrecidas. Las viviendas temporarias -frecuentemente galpones o “gamelas” adaptadas- presentan en numerosos casos deficiencias en materia de seguridad, higiene y confort, a pesar de los esfuerzos de fiscalización de las autoridades competentes. Asimismo, el transporte hacia los lugares de trabajo suele realizarse en medios automotores con condiciones precarias o inadecuadas de seguridad, lo que agrava la vulnerabilidad del colectivo migrante.

El lugar de residencia permanente de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras migrantes no se encuentra en zonas rurales. Tomando como referencia las provincias en las que se registra la mayor cantidad de personas migrantes, el 83 por ciento de los hogares permanentes en Misiones, el 76 por ciento de los de Tucumán y el 63 por ciento de los de Santiago del Estero se ubican en áreas urbanas o periurbanas (CEIL, 2022). Por otro lado, con respecto a la composición de los hogares, el hogar de tipo nuclear es el más frecuente. En muchos casos, los integrantes de una misma familia migran por turnos o alternadamente, de acuerdo con la demanda de trabajo y las necesidades de cuidado en el hogar.

2.3 | Inserción laboral

La inserción laboral de las personas trabajadoras migrantes temporarias se desarrolla en un contexto de alta heterogeneidad productiva y desigual distribución de las oportunidades de empleo formal. La estructura del empleo agrícola en la Argentina continúa marcada por la coexistencia de segmentos modernos, tecnificados y elevados niveles de formalización, junto con amplios sectores en donde predominan las relaciones laborales informales, eventuales o mediadas por intermediarios.

Dado que en Argentina el fenómeno de la informalidad laboral es una problemática de carácter estructural, los datos de la EnAA¹¹ de 2014 aún ofrecen una aproximación interesante para analizar la situación con

¹⁰ Estas investigaciones coinciden con la información brindada por la EnAA en el comienzo del proceso pero no aportan información sobre lo que sucede en la actualidad.

¹¹ La EnAA recoge información con respecto a los niveles de registración de acuerdo a la existencia de descuentos jubilatorios como parte de la relación laboral. Se considera asalariada o asalariado migrante registrado a aquella persona de esa condición que al menos por una ocupación le realizan descuentos jubilatorios.

respecto al registro de las personas trabajadoras migrantes agrícolas. Existen importantes diferencias en los niveles de registración laboral entre provincias y tipos de actividades. En Tucumán, el 54,8 por ciento de las personas migrantes temporarias se encontraba registrada, mientras que en Santiago del Estero el porcentaje desciende al 37,1 por ciento y en Misiones al 25,9 por ciento (CEIL, 2022). Estas diferencias reflejan matices estructurales entre las economías regionales y, tal vez, una presencia institucional desigual de los organismos de control y fiscalización.

Por tipo de actividad, los niveles de registro son más elevados en los sectores frutícolas y ganaderos, y sensiblemente menores en las producciones hortícolas y forestales. En Santiago del Estero, la ganadería vacuna y los cereales presentaban niveles de registro del 69,9 y 56,2 por ciento respectivamente, mientras que en las hortalizas apenas alcanzaban el 15,8 por ciento. En Tucumán, las actividades de manzana y pera registraban un 80,3 por ciento, el cultivo de limón un 54,9 por ciento y la caña de azúcar un 40,7 por ciento. En Misiones, la formalización era del 47 por ciento en el sector forestal y del 26,5 por ciento en la yerba mate.

A partir de estas cifras, es posible vincular la formalización del empleo migrante con el tipo de organización productiva y la capacidad empresarial del sector que se analice. En las actividades de mayor escala y orientación exportadora, la registración laboral tiende a ser más alta, mientras que en las producciones de pequeña escala o de contratación intensiva persisten formas precarias de empleo y una alta rotación de la mano de obra, lo que dificulta la aplicación de figuras legales como la que protege el trabajo permanente discontinuo previsto en la Ley N.º 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario.

La subcontratación y la intermediación laboral siguen siendo prácticas extendidas, especialmente en los sectores hortícolas y de cosecha manual. Estas modalidades generan vínculos laborales inestables, incumplimiento de los derechos laborales entre temporadas, y mayores riesgos para quienes trabajan. La informalidad estructural se expresa también en los bajos niveles de ingreso y en la escasa cobertura de seguridad social, situación que organismos como el RENATRE buscan revertir mediante su acción de fiscalización y registro.

Trabajo migrante temporario registrado

El RENATRE constituye la principal fuente de información para dimensionar la magnitud y características del trabajo migrante temporario dentro del sistema formal. A partir de los últimos datos publicados, se identifica que durante el año 2023 un total de 112.127 personas trabajadoras rurales mantuvieron al menos una relación laboral declarada en una provincia distinta a la de su residencia habitual, incluyendo tanto actividades estacionales como permanentes. Este universo representa el 27 por ciento del total de personas trabajadoras agrícolas registradas en el sistema de seguridad social para ese año (RENATRE, 2024).

El análisis de estos registros permite delinear los principales circuitos de movilidad interprovincial que conforman la estructura actual del trabajo migrante agrícola. Ciertas provincias¹² -en particular Santiago del Estero, Tucumán, Corrientes y Misiones- se consolidan como principales proveedoras de mano de obra, mientras que otras, como Buenos Aires, Mendoza, Río Negro y Neuquén, actúan como polos de atracción durante las etapas de alta demanda laboral.

Dentro de este panorama, Santiago del Estero se destaca por su peso relativo: ocho de cada diez personas trabajadoras con residencia en esa provincia tuvieron al menos una relación laboral declarada en otra jurisdicción. Los destinos más frecuentes fueron Buenos Aires (11.532 personas), La Rioja (2.136), Catamarca (1.692) y Córdoba (1.623).

¹² En gran medida, estas jurisdicciones coinciden con las detectadas por la EnAA en 2014, excepto por Corrientes como provincia de origen y Neuquén como provincia de destino. Ambas se incorporan al análisis como jurisdicciones de interés para comprender el fenómeno del trabajo migrante agrícola temporario.

Tucumán constituye el segundo núcleo emisor de personas trabajadoras migrantes: 16.108 personas se trasladaron durante 2023 hacia otras provincias, principalmente Río Negro (7.405), Mendoza (1.993), Neuquén (1.590) y La Rioja (1.528).

En tanto, desde Corrientes se desplazaron 8.901 trabajadores y trabajadoras agrícolas, siendo Buenos Aires (3.946) el principal destino.

Estas corrientes migratorias reflejan la especialización productiva regional y la demanda estacional de mano de obra que caracteriza a las economías frutícolas, vitivinícolas y hortícolas del país. Los datos del RENATRE permiten, además, identificar circuitos consolidados que concentran gran parte de los flujos interprovinciales de trabajadores:

- ▶ el Valle de Río Negro, asociado a la fruticultura de exportación (manzanas, peras, vid y frutas de carozo);
- ▶ la región de Cuyo, vinculada a la vitivinicultura, olivicultura y a las cosechas hortícolas;
- ▶ la provincia de Buenos Aires, que demanda gran cantidad de mano de obra para el cultivo de papa, la producción de semillas agrícolas y las actividades ganaderas.

En conjunto, estos destinos explican la mayor parte del empleo migrante registrado y muestran la importancia de los circuitos NOA–Cuyo y NEA–Pampeano–Patagónico en la dinámica del trabajo rural argentino. La estacionalidad de las actividades determina picos de contratación entre noviembre y marzo, con variaciones según la región: en Río Negro y Neuquén el máximo se registra en enero; en Mendoza, entre febrero y marzo; mientras que en Buenos Aires la demanda laboral se mantiene relativamente estable durante todo el año, con un leve incremento en diciembre.

El análisis de las provincias receptoras de trabajadores migrantes refleja la heterogeneidad de las dinámicas regionales. En Río Negro, del total de 26.634 personas trabajadoras con al menos una relación laboral declarada, el 47 por ciento tenía residencia en otra provincia. La mayoría provenía de Tucumán y se desempeñó en tareas vinculadas con el cultivo de vid, frutas de carozo y frutas secas, así como en servicios agrícolas asociados. En Neuquén, del total de 7.283 trabajadores, el 57 por ciento tenía residencia fuera de la provincia, en su mayoría provenientes de Tucumán, aunque también de Río Negro y Santiago del Estero. En Mendoza, del total de 42.445 trabajadores registrados, el 16 por ciento provenía de otras provincias -principalmente Tucumán, Salta y Jujuy-, y la demanda se concentró en los meses de febrero y marzo. Finalmente, en Buenos Aires, del total de 106.678 trabajadores rurales registrados, el 33 por ciento tenía residencia en otra jurisdicción, en su mayoría de Santiago del Estero. En esta provincia, las actividades agrícolas se distribuyen de manera más continua a lo largo del año, con un pico de contratación en diciembre.

La información proveniente del RENATRE revela así una estructura compleja de movilidad laboral interprovincial, que combina desplazamientos temporarios y permanentes, y que se apoya en una base formal de registración aún insuficiente para reflejar la totalidad del fenómeno migratorio. Si bien las cifras disponibles corresponden solo a trabajadores declarados en el sistema de seguridad social, se estima que un número considerable de personas se desempeña en condiciones no registradas, lo que plantea el desafío de fortalecer las políticas de inspección, registro y articulación institucional entre provincias de origen y destino.

2.4 | Trabajo agrícola y protección social

El análisis de los beneficios brindados por el Sistema de Prestación por Desempleo (SIPRED) ofrece una doble lectura: por un lado, constituye una medida indirecta del grado de formalización alcanzado por el colectivo migrante, y por otro, refleja la capacidad del régimen de seguridad social para acompañar la movilidad territorial del trabajo rural.

El SIPRED brinda compensaciones que actúan como un “puente” económico y social para sostener a los trabajadores y trabajadoras rurales en los intervalos entre la finalización de un contrato y el inicio de una nueva relación laboral, ya sea en la misma jurisdicción o en otra provincia. Su acceso implica la existencia previa de una relación laboral formal, dado que solo pueden ser solicitadas por trabajadores con empleo registrado y aportes efectuados al sistema.

Los datos revelan que durante el período 2022–2024, se identificaron 6.918 prestaciones por desempleo entre los 112.127 trabajadores rurales migrantes registrados -tanto permanentes discontinuos¹³ como temporarios - en el año 2023 (RENATRE, 2024). De ese total, 1.936 fueron otorgadas en 2022, 2.538 en 2023 y 2.444 en 2024¹⁴. La gran mayoría de estas ayudas económicas (83 por ciento) corresponde a la modalidad ordinaria. Con respecto a la cantidad de beneficiarios, el 6 por ciento (5.666 personas) del universo de trabajadores migrantes registrados en 2023 accedió al menos a una de las casi siete mil prestaciones aprobadas entre 2022 y 2024. El número de beneficiarios es menor a la cantidad de beneficios otorgados debido a que una misma persona pudo haber recibido más de una prestación en años diferentes.

Desagregado por año, la cobertura vinculada a trabajadores migrantes constituyó el 9 por ciento del total en 2022, el 13 por ciento en 2023 y el 14 por ciento en 2024. En promedio, representó el 12 por ciento del total de prestaciones aprobadas durante los tres años analizados.

Estos datos muestran una tendencia de crecimiento sostenido de la protección frente al desempleo, asociada tanto al fortalecimiento de los mecanismos de registración como al incremento de la fiscalización en las provincias de mayor movilidad laboral. El perfil de los beneficiarios refleja una clara predominancia de varones (90 por ciento) y una edad promedio de 34,7 años, coherente con las características sociodemográficas generales del trabajo agrícola migrante. En la distribución territorial, las mayores concentraciones de beneficiarios se registran en el Noroeste Argentino, especialmente en las provincias de Santiago del Estero, Salta y Jujuy, dado que son jurisdicciones típicas de origen de mano de obra estacional.

Es importante destacar que, en regiones con fuerte presencia de empleo estacional, los empleadores suelen dar de baja las relaciones laborales al finalizar los períodos de alta demanda sin optar por la figura de reserva de puesto o el despido formal. Frente a esta práctica, y aunque la baja no constituya una situación de desempleo en sentido estricto, la normativa admite una interpretación flexible que permite considerar esos casos como válidos para el acceso a la prestación, siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos. Esta adaptación del régimen a las particularidades del trabajo agrario permite ofrecer una respuesta adecuada frente a la estacionalidad, garantizando un ingreso mínimo continuo entre campañas.

13 La persona trabajadora debe encontrarse en situación legal de desempleo por causas no imputables a su voluntad y acreditar un período mínimo de contribuciones destinadas al Sistema de Prestación por Desempleo (SIPRED), debidamente declaradas por el empleador en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). En el caso de los trabajadores permanentes, se exige haber registrado al menos seis meses de aportes dentro de los últimos tres años previos al despido, mientras que para los trabajadores no permanentes se requiere un mínimo de 180 jornadas efectivas de trabajo en ese mismo período. Asimismo, deben poseer Código Único de Identificación Laboral (CUIL) y estar inscriptos como trabajadores o trabajadoras en el RENATRE.

14 Si bien se seleccionaron los trabajadores rurales migrantes temporarios registrados en el año 2023, se constató cuántos beneficios se otorgaron a esa población tanto antes como después del registro, tomándose como referencia el período 2022-2024.

Provincias como Salta y Jujuy, asociadas a la actividad tabacalera, y Misiones y Corrientes, vinculadas a la producción de yerba mate, presentan una mayor representatividad en el otorgamiento de prestaciones, precisamente por la aplicación de este criterio. Por lo tanto, los mayores volúmenes de beneficios no deben interpretarse como un indicador de desempleo estructural, sino como evidencia del uso específico del régimen de protección en contextos donde el empleo se interrumpe estacionalmente. Este enfoque es fundamental para comprender la dinámica del empleo agrario formal en la Argentina y su vínculo con los mecanismos de protección social.

3

Legislación nacional relacionada con el trabajo agrario en Argentina

La regulación de las relaciones laborales en las economías rurales argentinas se sustenta en un conjunto de instrumentos legales que buscan garantizar condiciones dignas de vida para las personas trabajadoras y sus familias. En esta sección se destacan los aspectos de mayor interés del marco legal general de regulación del trabajo agrario y de las normas que operan sobre las problemáticas específicas vinculadas a las actividades agrícolas.

3.1 | Ley N.º 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario

Sancionada en el año 2011, establece el Régimen de Trabajo Agrario aplicable a todas las relaciones laborales que se desarrollan en el ámbito rural y en actividades destinadas a la obtención de productos primarios. Define qué tareas se consideran agrarias, fija un marco de derechos irrenunciables y determina que este régimen es de orden público, por lo que ninguna condición puede pactarse por debajo de lo establecido. La ley articula con la Ley de Contrato de Trabajo solo de manera supletoria y siempre que no contradiga las especificidades del trabajo agrario. También, reconoce modalidades laborales propias del sector: trabajo permanente, trabajo temporario y trabajo permanente discontinuo, cada una con reglas específicas de contratación, indemnización y protección.

El régimen regula de manera detallada las condiciones de vida y trabajo: vivienda adecuada, alimentación suficiente, acceso a agua potable, transporte seguro, provisión de elementos de protección personal, límites a la jornada diaria y semanal, descansos compensatorios, bonificaciones por antigüedad y mecanismos de pago bancarizado. Incorpora, además, garantías especiales como la prohibición del trabajo infantil, regulación para la protección del trabajo adolescente, la obligación de contar con espacios de cuidado para niños y niñas, y trata el tema de la higiene y seguridad orientado a reducir riesgos físicos, químicos y ambientales en las tareas rurales.

También, considera que cuando el contrato laboral contemple o requiera la provisión de alojamiento durante todo o parte del tiempo que comprenda el mismo, éste deberá contar con condiciones de habitabilidad y seguridad específicas.

La ley crea, además, un sistema institucional tripartito encabezado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), encargada de fijar salarios mínimos, condiciones de trabajo por actividad y zona, calendarios de actividades cíclicas y mecanismos de resolución de conflictos colectivos.

Finalmente, la ley establece la creación del Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria -de utilización obligatoria- que comprende a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades estacionales.

Si bien la Ley N.º 26.727 establece un marco sólido de protección laboral, su implementación efectiva continúa siendo limitada y heterogénea. En particular, el Servicio Público de Empleo -concebido como herramienta central para ordenar la contratación estacional y garantizar mayor transparencia- nunca llegó a instrumentarse plenamente, lo que reduce la eficacia del régimen frente a los desafíos del trabajo rural migrante. A ello se suman déficits persistentes en la aplicación territorial de diversas obligaciones vinculadas a condiciones de vida y de trabajo. En este contexto, fortalecer los mecanismos de implementación resulta clave para cerrar la brecha entre la normativa y la realidad laboral del sector.

3.2 | Ley N.º 20.744 de Contrato de Trabajo

Esta ley regula el trabajo de temporada en sus artículos específicos del Título III, Capítulo II, Sección VI, brinda una definición conceptual, especifica los derechos de los trabajadores y obligaciones de los empleadores, y el cálculo de la antigüedad para este tipo de actividad laboral.

► Artículo 96 - Concepto.

Se entiende por trabajo de temporada aquel que, en razón de la naturaleza de la actividad en que se presta o de las prestaciones que comprende, solo se cumple en determinadas épocas del año y se repite cada ciclo en función de la naturaleza de la producción o del servicio.

► Artículo 97 - Reanudación de la relación laboral

Los trabajadores de temporada tienen derecho preferente a ser llamados en las temporadas siguientes.

El empleador debe comunicarles su reincorporación con una antelación no menor a 30 días al inicio de las tareas.

Si el empleador no los convoca, se considera despido sin causa; si el trabajador no responde al llamado dentro de los 5 días, se entiende que renuncia.

► Artículo 98 - Antigüedad

Para calcular la antigüedad, se cuenta todo el tiempo transcurrido desde el ingreso original, incluso los períodos de receso entre temporadas, aunque el salario solo se perciba en los meses trabajados.

3.3 | Ley N.º 27.742 Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos

Conocida como “Ley Bases”, tiene como objetivo impulsar un conjunto de reformas que impactan tanto en el sector público como en el privado, introduciendo modificaciones de carácter legal y fiscal. Entre otros cambios, altera parte del articulado de la Ley N.º 26.727 en su Capítulo V, dedicado específicamente al trabajo agrario:

Capítulo V - Trabajo agrario

► **Artículo 98:** Sustitúyase los artículos 16 y 69 de la Ley 26.727 por los siguientes:

► **Artículo 16:** Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744.

► **Artículo 69:** Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.

El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.

Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.

El Decreto 847/24 (BO 26/09/2024) aprueba la reglamentación de los títulos relativos a la promoción del empleo y modernización laboral, Títulos IV y V de la “Ley Bases”. Sin embargo, cabe señalar que la reglamentación específica del Título V referido al trabajo agrario no fue publicada en esta primera reglamentación.

En cualquier caso, es importante tomar en consideración que la norma implica algunos cambios con respecto a la Ley N.º 27.742 que anteriormente establecía la obligatoriedad de recurrir a la bolsa de trabajo sindical para la contratación de personal. La reforma, por su parte, habilita a los empleadores mayor flexibilidad en los procesos de contratación.

3.4 | Decreto Nacional N.º 514/2021 sobre Promoción del trabajo registrado y la ampliación de los beneficios de la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras rurales

En el ámbito de la seguridad social, es de particular relevancia dado que aprueba la compatibilidad entre la percepción de beneficios de la seguridad social y la contratación formal en el sector agrario.

Asimismo, permite corregir una diferencia en los montos percibidos para quienes trabajaban bajo las figuras de contrato permanente discontinuo, temporario o que se encuentren alcanzados por Convenios de Corresponsabilidad Gremial. Concretamente, asegura la percepción de asignaciones familiares no menores al 100 por ciento de la Asignación Universal por Hijo (AUH), y la compatibilidad con planes y programas de empleo como el Volver al Trabajo y el Programa de Acompañamiento Social (PAS) o políticas provinciales y municipales de la misma naturaleza. Esta medida fue prorrogada por 2 años a través del Decreto Nacional N.º 423/2023, a partir del 1 de septiembre de 2023 y, en octubre de 2025, fue prorrogado por un año más.

3.5 | Ley N.º 26.377 sobre Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG) en materia de seguridad social

Los CCG consisten en acuerdos suscritos entre asociaciones de trabajadores rurales con personería gremial y entidades empresarias de la actividad rural. Están orientados a promover el cumplimiento de las obligaciones que impone el Sistema de la Seguridad Social de la Nación. Concretamente, establecen un mecanismo para el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, basado en el volumen de producción y para el cual se fija una tarifa sustitutiva. Así, se realiza un pago diferido a realizar en el momento de comercializar la producción. Se encuentran en vigencia convenios de este tipo en la vid (Mendoza, Salta, Neuquén, La Rioja, Catamarca y Río Negro), la yerba mate (Misiones y Corrientes), el tabaco (Chaco, Salta y Jujuy), el limón (Tucumán, Salta y Jujuy) y en Chaco también para actividad forestal, foresto industrial y multiproducto agrícola¹⁵.

3.6 | Ley N.º 27.118 de reparación histórica de la agricultura familiar para la instrucción de una nueva ruralidad en la Argentina.

El marco normativo más relevante en cuanto a derechos de las mujeres en el sector agrario es la Ley N.º 27.118. Si bien se trata de una normativa genérica, entre sus objetivos establece “contribuir a eliminar las brechas y estereotipos de género, asegurando la igualdad de acceso entre varones y mujeres para los derechos y beneficios consagrados en la presente ley, adecuando las acciones concretas e implementando políticas específicas de reconocimiento a favor de las mujeres de la agricultura familiar” (art 4, c).

¹⁵ Información disponible según la página web del Ministerio de Capital Humano: Convenios de Corresponsabilidad Gremial vigentes | <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/ccgvigentes>

3.7 | Normas de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

► Ley N.º 26.390

Esta ley, sancionada en 2008, prohíbe a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro, es decir que prohíbe las actividades productivas o reproductivas realizadas por personas menores de 16 años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual y sean éstas remuneradas o no (art .2).

Asimismo, la norma establece que mayores de “dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores” (art. 3). La Ley prohíbe, a su vez, que los adolescentes desarrollen tareas penosas, peligrosas o insalubres según lo establecido en el

Decreto N.º 1.117/16 sobre “Tipos de Trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores de 18 años”, en cumplimiento del convenio 182¹⁶ de la OIT.

► Ley N.º 26.847

Promulgada en 2013, incorporó al Código Penal el artículo 148 bis que establece que *“Será reprimido con prisión de 1 (uno) a 4 (cuatro) años el que aprovechar económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave. Quedan exceptuadas las tareas que tuvieren fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente. No será punible el padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriere en la conducta descripta.”*

Trabajo infantil y adolescente en el sector agropecuario

A nivel global, la producción agropecuaria y agroindustrial constituye una fuente central de empleo y desarrollo productivo. Sin embargo, dentro de los desafíos de trabajo decente del sector, el trabajo infantil se mantiene como una problemática prioritaria que requiere políticas públicas y acciones específicas por parte de los Estados y los actores involucrados.

Los datos recientes de la OIT y UNICEF (2025) indican que cerca de 138 millones de niños (59 millones de niñas y 78 millones de niños) trabajan en todo el mundo, lo que representa casi el 8 por ciento del total de niños a nivel mundial. La agricultura concentra el 60 por ciento de niños en situación de trabajo infantil y la mayor parte de este trabajo se realiza en explotaciones familiares de subsistencia y con pequeños agricultores.

La agricultura es uno de los tres sectores más peligrosos en lo que se refiere a fallecimientos relacionados con el trabajo, accidentes no mortales y enfermedades profesionales. Alrededor del 59 por ciento de todos los niños entre 5 y 17 años en trabajos peligrosos se encuentran en la agricultura.

En contextos de vulnerabilidad socioeconómica es donde principalmente puede detectarse trabajo infantil y adolescente. En los hogares pobres se despliegan distintas estrategias de supervivencia para generar ingresos y una de ellas puede ser que los niños y las niñas trabajen. La pobreza que ocasiona el déficit de trabajo decente, especialmente por la escasez de empleos formales entre los adultos, junto a las dificultades para acceder a una vivienda, a educación de calidad y a los servicios sanitarios y de cuidado básicos, son factores que pueden asociarse en mayor medida a la presencia de trabajo infantil.

En Argentina, la erradicación del trabajo infantil y la promoción del trabajo adolescente protegido en actividades agropecuarias y rurales representan grandes desafíos para garantizar el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes. Según la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA), en 2017, dos de cada diez niños y niñas realizan actividades vinculadas a la producción agropecuaria o a tareas asociadas a la reproducción de la vida en entornos rurales. Estas actividades incluyen tanto trabajo para terceros como la colaboración en unidades productivas familiares (OIT, 2022).

A su vez, el país cuenta con un marco normativo específico que prohíbe el trabajo para personas menores de 16 años y regula el trabajo adolescente protegido conforme a los Convenios N.º 138 y N.º 182 de la OIT y a sus recomendaciones complementarias. No obstante, persisten situaciones de vulnerabilidad vinculadas a jornadas extendidas, tareas físicamente exigentes, riesgos para la salud y afectaciones en la trayectoria escolar de niñas, niños y adolescentes en zonas rurales.

La magnitud y las características del fenómeno presentan variaciones según región, tipo de producción y organización del trabajo rural. En este contexto, resulta necesario continuar fortaleciendo las acciones orientadas a la identificación, prevención y erradicación del trabajo infantil, así como a la protección del trabajo adolescente en el sector agropecuario. Este enfoque implica contar con información actualizada y territorialmente diferenciada, detectar con precisión las actividades y riesgos asociados, y fortalecer los mecanismos institucionales de inspección, protección y articulación intersectorial frente a situaciones de trabajo infantil, trabajo adolescente desprotegido, explotación laboral y trata de personas.

3.8 | Normativa internacional

El universo de instrumentos internacionales aplicables al trabajo y a la migración laboral es muy amplio. A continuación, se presentan algunos de los más relevantes para el análisis de las migraciones agrícolas temporarias, seleccionados por su pertinencia en materia de protección laboral, derechos humanos y condiciones de trabajo decente. Si bien muchos de estos instrumentos no son jurídicamente vinculantes para el país, constituyen marcos de referencia fundamentales que orientan las políticas públicas, generan compromisos programáticos y se articulan de manera directa con la normativa y las obligaciones vigentes en el derecho interno. En conjunto, este corpus -que abarca convenios de la OIT, tratados universales de Naciones Unidas y marcos regionales interamericanos y del MERCOSUR- establece principios y estándares que permiten identificar brechas, fortalecer la regulación local y orientar las intervenciones estatales en el ámbito rural y migratorio:

OIT

- ▶ Convenio núm. 11 sobre el derecho de asociación (agricultura)
- ▶ Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso
- ▶ Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (No ratificado por Argentina)
- ▶ Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29
- ▶ Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración
- ▶ Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso
- ▶ Convenio núm. 111 sobre discriminación (Empleo y Ocupación)
- ▶ Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura)
- ▶ Convenio núm. 138 sobre la edad mínima
- ▶ Convenio núm. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales (No ratificado por Argentina)
- ▶ Convenio núm. 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportu-

tunidades y trato (No ratificado por Argentina)

- ▶ Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores
- ▶ Convenio núm. 181 sobre las agencias privadas de empleo (No ratificado por Argentina)
- ▶ Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil¹⁶.
- ▶ Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

ONU

- ▶ Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- ▶ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- ▶ Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- ▶ Convención sobre los Derechos del Niño
- ▶ Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular

América

- ▶ Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (2015)
- ▶ Carta Democrática Interamericana (OEA, 2001)
- ▶ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- ▶ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969)

¹⁶ Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, el Convenio 182 es un acuerdo internacional que exige a los países tomar medidas inmediatas y efectivas para erradicar urgentemente las peores formas de trabajo infantil, como la esclavitud, el trabajo forzoso, la trata de niños y niñas, la prostitución infantil, la participación de niños y niñas en actividades ilícitas y cualquier trabajo que ponga en riesgo su salud o moralidad.

4

Institucionalidad y políticas públicas para el trabajo agrario a nivel nacional

En Argentina existe un entramado de organismos y programas que articulan políticas de formalización laboral, protección social, prevención del trabajo infantil y erradicación de la trata de personas, y tienen como finalidad mejorar la situación económica y social de las personas que trabajan en la actividad agrícola. Este marco institucional combina instancias tripartitas, organismos autárquicos y políticas específicas de asistencia a los trabajadores temporarios, en una lógica de corresponsabilidad entre el Estado, los empleadores y los sindicatos. A continuación, se presentan los principales organismos y programas nacionales vinculados al trabajo en el ámbito rural.

4.1 | Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)

El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) es una institución creada en 1999 por la Ley N.º 25.191, cuyo objetivo principal es fomentar condiciones de trabajo dignas en las áreas rurales, asegurando el acceso a la seguridad social y el cumplimiento de los derechos laborales. Se trata de un organismo autárquico gestionado de manera conjunta por representantes de los trabajadores rurales y las organizaciones de empleadores del sector: la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), la Sociedad Rural Argentina (SRA), las Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), la Federación Agraria Argentina (FAA) y Coninagro (Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada).

El aporte de UATRE al trabajo decente en contextos de migración agrícola temporaria

La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) es la organización sindical representativa de las personas trabajadoras del sector agrario en todo el país. Su rol es central para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales, lo que adquiere una vital importancia en contextos de migración agrícola temporaria, donde las condiciones de contratación, movilidad y alojamiento suelen presentar mayores riesgos de informalidad y vulneración de derechos. A través de su presencia territorial, la negociación colectiva y la articulación con organismos como RENATRE y las autoridades laborales provinciales, la UATRE contribuye a asegurar que las personas trabajadoras migrantes temporarias accedan a empleo registrado, condiciones dignas de trabajo y mecanismos de asistencia y reclamo, fortaleciendo así el cumplimiento del trabajo decente en las cadenas de valor del agro argentino.

En provincias emisoras como por ejemplo Tucumán, UATRE coordina con el gobierno provincial la organización del traslado de miles de trabajadores hacia las principales zonas de cosecha del país, acordando logística, condiciones básicas de viaje y mecanismos de acompañamiento para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes temporarios. A su vez, impulsa gestiones para resguardar derechos vinculados al empleo estacional y mejorar la continuidad en la protección social de las familias rurales. En las provincias receptoras -como Buenos Aires, Mendoza, Río Negro y Neuquén- UATRE participa activamente en convenios y acciones conjuntas con los gobiernos provinciales y con RENATRE, orientadas a promover el empleo registrado, reforzar la fiscalización laboral, mejorar las condiciones de alojamiento y trabajo en campañas agrícolas, y desarrollar instancias de capacitación y formación profesional. Estos acuerdos permiten calendarizar inspecciones, intercambiar información relevante y establecer mecanismos de cooperación para ordenar la contratación y proteger a las personas trabajadoras migrantes temporarias.

Entre las principales funciones del RENATRE se encuentra la inscripción de trabajadores y empleadores rurales, que resulta en un registro oficial que promueve la formalización laboral en el sector agropecuario.

También tiene a su cargo la emisión de la Libreta de Trabajo Rural (LTR), documento obligatorio que certifica la actividad laboral y registra los períodos de trabajo de las personas empleadas en el ámbito rural. Quienes realizan tareas agrarias vinculadas a distintos cultivos y actividades deben inscribirse en el RENATRE, tras lo cual reciben su Libreta de Trabajo Rural, en la que se registra su historial laboral. Este documento personal puede presentarse en formato físico, como credencial, o virtual, accesible desde dispositivos móviles. Comprende a trabajadoras y trabajadores de las diversas modalidades contractuales -permanentes, temporarios o permanentes discontinuos- e incluso a quienes se rigen por convenios colectivos especiales.

Como ya fue mencionado, el RENATRE, a través del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo (SIPRED)¹⁷, otorga apoyo económico y social a las personas trabajadoras que se encuentran sin empleo, y realiza acciones de supervisión y control a través de operativos conjuntos de inspección con organismos nacionales como la STESS, CNTA y ARCA, y con los Ministerios de Trabajo provinciales, destinadas a verificar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes por parte de los empleadores.

El tipo de cobertura que ofrece el SIPRED constituye un instrumento de contención clave para los trabajadores y trabajadoras migrantes, dado que asegura un ingreso en los períodos de inactividad, a la vez que mantiene el vínculo formal con el sistema de seguridad social dado que contempla cobertura en salud y seguro de sepelio para el beneficiario y su grupo familiar primario, el pago de asignaciones familiares a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y el reconocimiento de los períodos cubiertos como aportes válidos para el cómputo previsional.

De esta forma, el SIPRED opera como un mecanismo que favorece la continuidad de la formalidad laboral en sectores caracterizados por la fragmentación de los vínculos de empleo, y complementa las acciones del RENATRE orientadas a incrementar los niveles de registración y cobertura.

El Registro brinda, además, una serie de prestaciones extraordinarias de carácter asistencial, orientadas a atender situaciones de vulnerabilidad (por trata de personas) y contingencias sociales, económicas, jurídicas o climáticas que afecten la empleabilidad y las condiciones de vida de las personas trabajadoras rurales y sus familias.

A ello se suma la capacitación y formación profesional, mediante programas orientados a mejorar las competencias laborales en el ámbito rural, y la prevención del trabajo infantil y la explotación laboral, a través de iniciativas específicas.

En esta última línea, el RENATRE implementa “Juntos a la escuela”, un dispositivo lúdico orientado al nivel primario que busca detectar a niñas y niños que hayan estado en situación de trabajo en el ámbito rural. Del mismo modo, desarrolla el “Programa Crecer”, que ofrece educación y espacios de cuidado¹⁸ a hijos e hijas de trabajadores rurales durante la temporada de cosecha.

17 El alcance del SIPRED fue analizado en el apartado 3 “Trabajo agrícola y protección social”

18 Dado que los centros de cuidado de este programa persiguen el mismo objetivo que el Programa Buena Cosecha -que se detalla más adelante- de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STESS), ambas iniciativas se articulan para fortalecer su alcance y efectividad.

4.2 | Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STESS) del Ministerio de Capital Humano (MCH)

Se trata de un organismo público que ejerce un papel central en la regulación y promoción de las condiciones laborales en el ámbito agrario. A través de programas específicos orientados a las trabajadoras y los trabajadores temporarios y sus familias, la Secretaría coordina acciones de fiscalización y políticas de alcance federal que combinan asistencia económica, formalización del empleo y protección de derechos laborales. Las acciones impulsadas desde la STESS reflejan un enfoque integral que abarca tanto la regulación de las relaciones laborales rurales como la implementación de programas de inclusión y cuidado, entre los que se destacan Intercosecha y Buena Cosecha.

► Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

La STESS es el organismo nacional responsable de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral en todo el territorio argentino, incluyendo el sector agrario. Su actuación se enmarca en la Ley N.º 26.727 (Régimen de Trabajo Agrario) y en la Ley N.º 25.877 (Ordenamiento del Régimen Laboral), que establecen la competencia del Estado nacional para inspeccionar, sancionar y promover condiciones de trabajo decente.

La función de fiscalización se ejerce a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que tiene entre sus objetivos controlar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad e higiene en los establecimientos rurales; verificar las condiciones de contratación, jornada, descanso, remuneración, alojamiento y transporte de los trabajadores agrarios; detectar y sancionar casos de trabajo no registrado, trabajo infantil o explotación laboral; y coordinar operativos conjuntos con otros organismos nacionales (RENATRE, CNTA y ARCA) y con los Ministerios de Trabajo provinciales.

► Programa Intercosecha

Implementado desde 2014, el Programa brinda asistencia económica no remunerativa y acceso a capacitaciones a trabajadoras y trabajadores temporarios del sector agrario y agroindustrial durante los períodos de receso entre cosechas. Su objetivo es mantener ingresos y promover la empleabilidad en contextos de estacionalidad productiva.

La asignación económica mensual¹⁹ tiene una duración máxima de cuatro meses y puede complementarse con acciones de formación y reinserción laboral en el marco del Plan de Formación Continua, Entrenamiento para el Trabajo, Programa de Inserción Laboral y Empleo Independiente propios de la STESS.

Para acceder, las personas deben ser mayores de 18 años, contar con DNI y CUIL, acreditar entre tres y diez meses de aportes en los últimos doce meses, residir de forma permanente en el país y tener ingresos inferiores a tres salarios mínimos. Desde su adecuación normativa, el programa incorporó a los trabajadores migrantes y eliminó la exigencia de residencia provincial, permitiendo la inscripción en el lugar de origen o de destino.

En 2022 (OIT, 2022), el programa alcanzó a 55.000 beneficiarios en todo el país, con fuerte presencia en Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Misiones. Considerado una continuidad del histórico Programa Interzafra de Tucumán, Intercosecha constituye hoy un instrumento clave de protección social rural, al garantizar ingresos mínimos y oportunidades de capacitación para los trabajadores agrarios temporarios.

¹⁹ El monto actual es de \$123.000 (Resolución 832/2024 MCH)

► Programa Buena Cosecha

Se trata de una política pública nacional vigente desde 2010 orientada a prevenir el trabajo infantil y proteger a los adolescentes en el marco de las actividades agrícolas. Su propósito es garantizar espacios de cuidado, contención y educación para niños, niñas y adolescentes que se encuentran a cargo de personas asalariadas de esas actividades, especialmente durante los períodos de cosecha.

Los Centros Buena Cosecha funcionan en establecimientos locales ya existentes -escuelas, centros comunitarios o instituciones sociales-, que reciben apoyo técnico y financiero para adecuar espacios y cubrir gastos de funcionamiento. Las instituciones interesadas deben presentar proyectos sociales que cumplan los requisitos establecidos en la Resolución 110/2023-SE.

De acuerdo con los registros de 2023, el programa contaba con 148 centros de cuidado activos distribuidos en distintas provincias y una cobertura etaria amplia que incluye a niños y niñas de todas las edades y a adolescentes de entre 15 y 18 años. Su esquema de financiamiento se sustenta en la corresponsabilidad entre Estado nacional, gobiernos provinciales, sindicatos y empleadores, reflejando una gestión asociada que articula políticas de inclusión, protección social y desarrollo local en el ámbito agrario.

4.3 | Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)

La CNTA es un organismo tripartito de carácter normativo propio del Régimen Estatuario instaurado por la Ley N.º 26.727 que tiene entre sus funciones establecer las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones. Asimismo, debe promover el cumplimiento de las normas sobre las condiciones de higiene y seguridad del trabajo rural e intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se presenten entre las partes y actuar como árbitro. Finalmente, se ocupa de establecer las normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, según las características de cada región.

4.4 | Comité de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas

Creado por la Ley N.º 26.842 sancionada en 2012, el Comité funciona bajo la órbita de la Jefatura de Gabinete de Ministros del Poder Ejecutivo Nacional. Este organismo coordina e impulsa la implementación de la Política Nacional contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a sus Víctimas, articulando con las distintas áreas del Estado nacional, las provincias y organizaciones de la sociedad civil. Su acción se estructura en torno a cuatro ejes estratégicos: prevención, capacitación, persecución del delito y fortalecimiento y articulación institucional. A través de estos lineamientos, el Comité promueve políticas públicas integrales destinadas a prevenir la trata con fines laborales y sexuales, asistir a las víctimas y fortalecer las capacidades institucionales de detección, investigación y sanción.

En el ámbito rural, estas políticas resultan especialmente relevantes debido a la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y temporarios, quienes en contextos de informalidad y movilidad estacional pueden ser objeto de explotación laboral. Según el último informe de gestión del Comité (2024), entre 2022 y 2023 se rescataron 1.048 personas en situación de explotación laboral en todo el país. En el mismo marco, el RENATRE, en coordinación con la STESS y el propio Comité, realizó 2.561 fiscalizaciones, detectando 97 casos con indicios de explotación laboral, los cuales fueron judicializados. Como resultado, se denunció penalmente a 92 empleadores, de los cuales 69 eran personas físicas y 23 personas jurídicas.

Iniciativas sobre el trabajo agrario a nivel provincial

Las provincias argentinas desempeñan un rol clave en la implementación y adaptación territorial de las políticas laborales vinculadas al trabajo agrario. En los últimos años, diversas jurisdicciones han desarrollado sistemas de registro, fiscalización y acompañamiento social orientados a mejorar las condiciones de empleo y a fortalecer la formalización en actividades rurales con alta estacionalidad.

Estas experiencias reflejan un proceso de institucionalización progresiva del trabajo agrario a nivel subnacional, impulsado tanto por las Secretarías y Ministerios provinciales de Trabajo como por mecanismos de coordinación con el RENATRE, la STESS y otras entidades sectoriales. En muchos casos, estas políticas también articulan con programas nacionales -como Intercosecha y Buena Cosecha- y con las COPRETI de las distintas jurisdicciones.

El presente apartado reúne una selección no exhaustiva de iniciativas provinciales que buscan mejorar la identificación, el registro y la protección de las personas asalariadas agrarias, especialmente aquellas que realizan tareas temporarias o migratorias. Se incluyen, asimismo, los acuerdos interprovinciales de colaboración establecidos entre provincias de origen y de destino más recurrentes, orientados a garantizar condiciones seguras de traslado, empleo y alojamiento de los trabajadores y sus familias.

5.1 | Institucionalidad y acciones

Provincia de Misiones

► El Sistema de Información de Tareferos de Misiones (SITaMi)

En el año 2020, el Ministerio de Trabajo y Empleo de la provincia de Misiones puso en marcha el Sistema de Información de Tareferos de Misiones (SITaMi), con el propósito de registrar y monitorear a las personas trabajadoras dedicadas a la cosecha de yerba mate -actividad conocida como tarefa-. Esta iniciativa surgió ante la necesidad de contar con datos confiables sobre un sector caracterizado por su alta movilidad intraprovincial y la persistencia de formas de empleo temporario y precario.

El SITaMi establece la obligatoriedad de inscripción tanto para las personas trabajadoras como para los prestadores de servicios de cosecha, con el fin de promover la formalización laboral, fortalecer los mecanismos de control y mejorar las condiciones de trabajo en el sector yerbatero. Su implementación se apoya en la participación activa de los municipios, que realizan operativos territoriales y campañas de difusión, principalmente a través de radios locales y encuentros comunitarios, durante los meses de agosto y septiembre, coincidiendo con la temporada alta de cosecha.

De acuerdo con la información recabada en el marco del presente informe, en octubre de 2024 se encontraban inscriptos aproximadamente 13.000 tareferos y tareferas, de los cuales unos 1.500 correspondían a trabajadores temporarios del norte y oriente misionero, donde se concentran las principales hectáreas de yerba mate. No obstante, la cobertura aún es parcial, ya que se estima que una fracción significativa de la población ocupada continúa fuera del registro formal.

El sistema facilita la identificación de las personas trabajadoras, integrando información sociodemográfica y laboral y resultando clave para la planificación de políticas públicas. A través de los datos obtenidos, es posible conocer la composición de los hogares, su nivel de ingresos y su acceso a programas sociales de distintos niveles del Estado (nacional, provincial y municipal). Esto ha permitido mejorar la coordinación interinstitucional y focalizar la entrega de beneficios directos, como útiles escolares, alimentos y otros apoyos.

Asimismo, en articulación con el Programa “Sí Mujer”²⁰, el SITaMi incorpora una dimensión sanitaria y de género, ofreciendo atención médica móvil en los propios establecimientos rurales. Esta estrategia permite realizar mamografías, citologías, análisis clínicos y campañas de salud sexual y reproductiva destinadas especialmente a las trabajadoras rurales.

Provincia de Santiago del Estero

► Acciones de coordinación interinstitucional

La Secretaría de Trabajo de la provincia de Santiago del Estero desarrolla operativos conjuntos de registración, en articulación con el RENATRE, en localidades como Loreto, Malbrán, Los Telares, Mailín y Villa Atamisqui, orientados a promover la formalización laboral y la inscripción de trabajadores rurales temporarios. Asimismo, se llevan adelante campañas de difusión públicas sobre derechos laborales en eventos comunitarios y establecimientos educativos, especialmente en escuelas secundarias con el propósito de informar a los más jóvenes y prevenir el trabajo infantil y adolescente.

De manera complementaria, la provincia participa en la Mesa Interinstitucional para la Lucha contra la Trata de Personas, integrada por la Secretaría de Trabajo, el RENATRE y la COPRETI. Este espacio de coordinación busca articular esfuerzos y acciones de fiscalización, sensibilización y asistencia, reforzando la protección de los derechos laborales y la detección temprana de situaciones de vulnerabilidad en el ámbito rural.

Provincia de Tucumán

► Programa Interzafra

El programa provincial está regido por normativa propia y funciona de manera complementaria al Programa Intercosecha, brindando cobertura a trabajadoras y trabajadores agrícolas que no reúnen los requisitos necesarios para acceder al beneficio nacional como, por ejemplo, la cantidad mínima de meses que las personas trabajadoras tienen que haber estado registradas para obtener el apoyo económico.

► Plan de Ayuda al Personal con Empleo Transitorio

Respaldado por la Ley Provincial N.º 7452/2004, esta iniciativa fue creada para mejorar las condiciones de movilidad de las personas trabajadoras agrarias migrantes. Financia con fondos provinciales los traslados hacia otros destinos del país, y su ejecución está a cargo de la Dirección de Planes y Programas Especiales, que convoca y contrata a las empresas de transporte según los requisitos establecidos.

Para acceder al beneficio (solo cubre el viaje de ida), las personas trabajadoras deben registrarse en las delegaciones sindicales provinciales²¹ encargadas de administrarlo. El plan también permite el traslado del grupo familiar, previa acreditación del vínculo en el caso de los hijos e hijas menores de 18 años.

20 El Programa fue implementado en 2023 por el Ministerio de Salud Pública de Misiones bajo la órbita de la Subsecretaría de Articulación Interministerial e Integración de Sistemas con el objetivo de promover el acceso a la atención sanitaria integral de las mujeres.

21 Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), Federación Obrera Tucumana de la Industria del Azúcar (FOTIA), Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA).

Provincia de Río Negro

► Recepción de personas asalariadas agrícolas migrantes

El área de Fiscalización de la Secretaría de Trabajo provincial coordina la recepción de personas trabajadoras agrícolas migrantes junto a las provincias de origen. El objetivo es contar anticipadamente con información sobre la cantidad y características sociodemográficas de las personas que se trasladan para planificar y poner a disposición los servicios locales necesarios, garantizar la escolarización de niños, niñas y adolescentes que acompañan y supervisar situaciones de trabajo adolescente protegido. La Secretaría trabaja, además, con las provincias de origen para asegurar que el retorno de las personas trabajadoras migrantes sea en condiciones seguras.

► Actividades de inspección y prevención

En coordinación con el sector empleador, se realizan inspecciones preventivas durante el año para mejorar las condiciones habitacionales en las gamelas donde residen las y los trabajadores migrantes, y verificar la seguridad e higiene en los lugares de trabajo. Las actividades de inspección pueden incluir auditorías al cierre de la temporada para constatar el estado de las viviendas y evitar daños o faltantes.

Provincia de Buenos Aires

► Resolución N.º 135/2020

La Resolución 135/2020 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dictada en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, establecida originalmente por el Decreto provincial 132/2020 y prorrogada por normas posteriores, respondió a un contexto excepcional. Sin embargo, su contenido regulatorio adquirió una relevancia que trascendió la coyuntura pandémica.

La norma, junto con sus complementarias, Resolución MTBA 151/2020 y Resolución Conjunta MTBA–MDS 86/2020, introdujo estándares de organización del trabajo, transporte y alojamiento para actividades agrarias temporarias, estacionales y migrantes que constituyen, en la práctica, elementos de una buena práctica provincial replicable más allá de la emergencia. Al regular explícitamente las condiciones de higiene, distanciamiento, pernocte y movilidad de cuadrillas -sectores donde se concentran trabajadores migrantes temporarios-, la Provincia de Buenos Aires avanzó en un modelo de protección que potencialmente puede configurar una experiencia valiosa para futuras políticas de resguardo de derechos en la migración agrícola estacional, especialmente en materia de alojamiento, transporte seguro y fiscalización específica.

Provincia de Mendoza

► Sistema de verificación de incumplimientos

La Subsecretaría de Trabajo y Empleo de Mendoza dispone de un sistema informático que permite la detección de incumplimientos por parte de los empleadores de sus obligaciones laborales. El sistema permite verificar el pago de las multas y realizar un seguimiento detallado de cada caso.

► Programas de terminalidad educativa

El gobierno provincial y el sector empleador impulsaron un programa de terminalidad educativa destinado a mejorar las condiciones de las personas que trabajan en el sector vitivinícola. Junto con Bodegas Argentinas, cámara que agrupa a las principales bodegas del país, se implementan acciones que incluyen el acompañamiento personalizado de cada participante y la creación de espacios de estudio dentro de las empresas, facilitando el acceso a la educación para las personas trabajadoras del sector y sus familias.

5.2 | Acuerdos interprovinciales de colaboración

En esta sección se sintetizan algunos de los principales convenios que actualmente están operativos entre las provincias de origen y destino más recurrentes de la migración laboral vinculada a actividades agrícolas estacionales.

► Tucumán-Mendoza (2013)

Las provincias de Mendoza y Tucumán cuentan con un convenio bilateral en el que se comprometen a implementar acciones para resguardar las condiciones de traslado, la habitabilidad y la registración de las personas asalariadas agrícolas migrantes y su grupo familiar. La Secretaría de Trabajo de Tucumán mantiene informada a la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza sobre la procedencia, la cantidad y el destino específico de los trabajadores temporarios que se trasladan de una provincia a la otra, poniendo especial atención en el grupo de niñas y niños que integran los grupos familiares.

► Santiago del Estero-Río Negro (2023)

La Secretaría de Trabajo de Río Negro firmó un convenio de colaboración mutua con la Secretaría de Trabajo de Santiago del Estero para abordar de manera organizada la recepción de personas asalariadas agrícolas migrantes. Esta política propuso establecer un procedimiento marco para los traslados a través de convenios de reciprocidad, seguimiento y fiscalización de los viajes. Se trata de un esfuerzo que busca principalmente ejercer un mayor control sobre los ingresos y egresos, controlar las condiciones de seguridad e higiene y sanitarias, elaborar un registro de empleadores, trabajadores y empresas transportistas.

► Santiago del Estero-Buenos Aires (2024)

La Secretaría de Trabajo de Santiago del Estero y el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires firmaron un acuerdo de colaboración para garantizar los derechos laborales de las personas asalariadas agrícolas migrantes. El acuerdo prevé la elaboración y coordinación de políticas para identificar la cantidad anual de trabajadores temporarios y, con esa información, poder definir estrategias conjuntas que aseguren sus traslados y condiciones laborales, además de crear registros provinciales de empleadores y empresas transportistas. Asimismo, ambas provincias se comprometieron a implementar mecanismos de comunicación y formularios unificados para facilitar la solicitud de permisos, autorizaciones y la fiscalización conjunta.

► Santiago del Estero-Misiones (2024)

En paralelo a la agenda de movilidad laboral, la Secretaría de Trabajo de Santiago del Estero firmó en 2024 un Convenio de Cooperación con la Provincia de Misiones, con el objetivo de abordar y prevenir el trabajo infantil en contextos rurales y migratorios. Dado que algunos trabajadores agrícolas migrantes viajan junto a sus familias, se observó la necesidad de fortalecer mecanismos de prevención y sensibilización en las zonas agrícolas de destino.

► Santiago del Estero-La Rioja (2024)

La Secretaría de Trabajo de Santiago del Estero consolidó un compromiso institucional con la Secretaría de Trabajo de La Rioja, orientado a la protección de los trabajadores agrícolas migrantes santiagueños con especial enfoque en las mujeres trabajadoras, que se trasladan hacia esa provincia durante la temporada de cosechas en el sector olivícola y vitivinícola.

6.1 | Fortalecimiento de la articulación interactoral

La migración agrícola temporaria es un fenómeno complejo y multicausal que requiere de la articulación de diferentes actores sociales para poder responder integralmente a los desafíos que se presentan. Teniendo en cuenta este escenario, a continuación, se destacan algunas recomendaciones generales basadas en las percepciones de las personas consultadas para este estudio que describen algunas dimensiones generales para efectivizar el trabajo articulado:

► **Diagnóstico común y priorización de los aspectos a atender:** generar evidencia empírica para comprender la situación de las personas que trabajan en actividades agrícolas y deben trasladarse de una provincia a otra con el fin de conseguir ingresos laborales²². A partir de esta información, consensuar prioridades estratégicas como, por ejemplo, mejorar los niveles de registración, asegurar la estabilidad de los ingresos y garantizar una respuesta integral a todo el grupo familiar migrante.

En este estudio se reveló la necesidad de contar con información estadística actualizada sobre la problemática. Si bien a través de la EnAA fue posible caracterizar el fenómeno de la migración agrícola temporaria al haber transcurrido más de diez años desde su implementación no hay conocimientos sobre los cambios operados en el empleo y las condiciones de trabajo de los asalariados agrícolas en los últimos años.

► **Formalización de instrumentos para alcanzar compromisos:** a partir de la generación de acuerdos formales es posible delimitar responsabilidades, generar mayor compromiso entre las partes y formular nuevas estrategias que den respuesta a escenarios emergentes.

► **Generación de espacios de intercambio y seguimiento:** además de promover el desarrollo de acciones conjuntas, es clave generar espacios institucionales viables que faciliten el trabajo articulado, la promoción del intercambio de información y de buenas prácticas, y el monitoreo de los compromisos asumidos para generar un mayor nivel de sostenibilidad de las iniciativas.

Una buena práctica: acuerdos interprovinciales

Los acuerdos interprovinciales tienen un alto potencial para mejorar las condiciones en que se produce la migración agrícola temporaria. Los esfuerzos ya existentes permiten extraer aprendizajes valiosos para la formulación de acciones más eficaces.

Promover la adopción de este tipo de acuerdos entre provincias que aún no cuentan con este recurso y dinamizar las iniciativas en el marco de los compromisos ya existentes, facilita la conformación de espacios institucionales que pueden ser positivos para la sostenibilidad de las líneas de trabajo que se lleven adelante. A continuación, se describen algunos desafíos para fortalecer el diseño de futuros acuerdos:

²² En las consultas realizadas en torno a este estudio surgió una iniciativa desde la provincia de Mendoza. Si bien la provincia no cuenta con registros de personas asalariadas agrarias migrantes, las personas entrevistadas declaran su interés en aprovechar los registros elaborados por las provincias de Santiago del Estero y Tucumán que permiten el desarrollo de las políticas de traslado para dar seguimiento a la población migrante. Para ello, se propone que la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de Mendoza, la Policía Rural y el RENATRE puedan requerir documentación e información de trabajadoras y trabajadores al ingresar a la provincia, consignando – entre otros – información relativa al lugar donde se va a trabajar y un teléfono de contacto.

► **Digitalizar los registros para generar estadísticas**

Capitalizar los registros mediante la digitalización de la información y la modernización de sistemas que faciliten la recolección y el análisis de los datos. Asimismo, armonizar los sistemas de información entre aquellas provincias que se vinculan a través de la migración laboral temporaria para garantizar la comparabilidad de los datos y la generación de información clave para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas.

► **Fortalecer los esfuerzos de fiscalización preventiva**

Potenciar los procesos de fiscalización y su capacidad preventiva para reducir infracciones y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes temporarias es una tarea que requiere de la intervención de diversos actores y niveles de gobierno. La fiscalización con enfoque preventivo -durante las etapas de registro, traslado y destino- resulta clave para acompañar a los empleadores en el cumplimiento de sus obligaciones y promover entornos laborales seguros.

Los trámites y denuncias ante incumplimientos de la normativa laboral por parte de los empleadores requieren, en la mayoría de los casos, la presencialidad en la provincia de destino de las personas trabajadoras que los realizan. Por lo tanto, si los procesos iniciados no se resuelven durante el periodo de actividad laboral, podrían quedar inconclusos en el momento en que la persona trabajadora retorne a su provincia de origen. Con el fin de evitar este tipo de situaciones, surge la necesidad de explorar posibilidades que permitan dar continuidad a los procedimientos de forma remota o mediante estrategias alternativas.

► **Desarrollar herramientas que favorezcan la adopción de nuevos acuerdos interprovinciales**

A partir de los acuerdos vigentes se sugiere desarrollar un modelo de implementación por fases, que prevea una lógica progresiva y flexible para ser aplicada en otras jurisdicciones. De esta forma, se podría agilizar el desarrollo y adopción de nuevos acuerdos interprovinciales.

Protocolo Interinstitucional de Actuación en Casos de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente no Protegido (Provincia de Mendoza)

El Protocolo de Procedimientos de Intervención Interinstitucional en casos de Trabajo Infantil (TI) y Trabajo Adolescente no Protegido (TA), elaborado con asistencia técnica de la OIT y validado con actores provinciales y municipales, es un marco operativo común para todos los organismos involucrados en la detección, registro, fiscalización, restitución de derechos y seguimiento de situaciones de TI y TA no protegido.

Es una herramienta que tiene la capacidad de sistematizar los procedimientos de actuación según fase, definir competencias institucionales específicas, incorporar flujogramas interactivos de intervención y organizar la coordinación bajo el principio de corresponsabilidad. Asimismo, articula la normativa internacional, nacional y provincial vigente, integra instrumentos como el MIRTI y delimita las modalidades de trabajo infantil y los criterios para identificar trabajo adolescente protegido.

El Protocolo propone mecanismos de articulación, canales de denuncia, criterios operativos comúnmente acordados y pautas de seguimiento, lo que permite fortalecer la capacidad institucional para actuar ante casos de vulneración de derechos en ámbitos rurales y urbanos, y mejorar la coordinación entre trabajo, educación, salud, protección de derechos y actores sociales. Además, incluye recomendaciones para su implementación progresiva, como ciclos de formación, articulaciones sectoriales y fortalecimiento de la gestión local.

Se constituye como una buena práctica replicable en provincias con migración agrícola temporaria porque establece un esquema claro, operativo y coordinado, define roles precisos por fase de interven-

ción, prioriza la corresponsabilidad entre organismos, incluyendo áreas de niñez, trabajo, educación, salud y municipios, y propone herramientas de monitoreo integrado mediante sistemas unificados de información, como el registro provincial y los módulos específicos para COPRETI.

Su diseño colaborativo, validado con equipos territoriales y organismos provinciales, muestra que es un instrumento aplicable, adaptable y con buena recepción institucional en escenarios complejos y dispersos geográficamente.

Por estas razones, ofrece una base sólida para fortalecer la articulación entre provincias emisoras y receptoras, mejorar la fiscalización preventiva y asegurar respuestas coordinadas ante situaciones que afectan a niños, niñas y adolescentes en contextos de migración agrícola.

6.2 | Sostenibilidad de los marcos normativos

Resguardar el marco normativo que regula el trabajo agrícola resulta esencial para garantizar el trabajo decente en un sector históricamente expuesto a la informalidad, la estacionalidad y la precarización. La plena vigencia de la Ley N.º 26.727 de Trabajo Agrario y de las normas complementarias asegura la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras rurales, fomenta la formalización, promueve la igualdad de trato y fortalece la responsabilidad de los empleadores.

En el ámbito de la seguridad social, es de particular relevancia el Decreto Nacional N° 514/2021 sobre Promoción del Trabajo Registrado y la Ampliación de los Beneficios de la Seguridad Social de los Trabajadores y las Trabajadoras Rurales, dado que aprueba la compatibilidad entre la percepción de beneficios de la seguridad social y la contratación formal en el sector agrario.

Esta medida constituye un paso decisivo para consolidar el trabajo registrado en el ámbito agrario y permitir que el empleo formal sea compatible con distintos programas de transferencias económicas. En los hechos, ha servido para fortalecer la concientización sobre los derechos laborales y estimular el registro de trabajadores y trabajadoras rurales.

En octubre de 2025 la medida fue prorrogada por un año con vigencia hasta el 1 de septiembre de 2026. Dar continuidad a esta normativa es una condición necesaria para mantener los niveles de registro ya alcanzados y evitar que se cree un desincentivo para la registración de trabajadoras y trabajadores.

6.3 | Sostenibilidad de las políticas que han demostrado impacto positivo

Los programas Intercosecha y Buena Cosecha son instrumentos que han demostrado ser adecuados y eficaces para el tratamiento de distintas problemáticas, y es por eso que se recomienda garantizar su vigencia y continuidad.

En el caso de Intercosecha, garantizar la sostenibilidad financiera del programa resulta importante no solo por la continuidad del programa sino porque las transferencias de recursos deben realizarse según lo calendarizado, en los momentos en que las trabajadoras y los trabajadores dependen de ese apoyo. Es deseable, además, que este tipo de programas pueda alcanzar un mayor nivel de cobertura de personas potencialmente beneficiarias.

Con respecto al programa Buena Cosecha, dado su impacto positivo en la prevención del trabajo infantil y adolescente, se vuelve central poder propiciar su consolidación y expansión hacia nuevas unidades productivas y territorios. En este sentido, el programa puede consolidarse al profundizar la articulación con nuevos actores estratégicos, además de los esfuerzos puntuales que ya se realizan.

Asimismo, resulta necesario seguir fortaleciendo la articulación con otras iniciativas complementarias, como el programa Interzafra que cumple un papel clave en la sostenibilidad económica de los hogares rurales durante los períodos de inactividad laboral, y los programas Crecer y Juntos a la escuela que contribuyen a mejorar las condiciones de vida y desarrollo comunitario en los territorios donde la vulnerabilidad socioeducativa incrementa el riesgo de trabajo infantil. La sinergia entre estos programas permite dar una respuesta más integral, combinando estrategias de protección, formación y acompañamiento a las familias migrantes temporarias.

6.4 | Convenios de Corresponsabilidad Gremial

Esta herramienta ha demostrado su utilidad para dinamizar la registración de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido, puede representar un marco de mejora posible si se implementa en nuevas actividades agrícolas y nuevos territorios.

Algunas investigaciones realizadas sobre la implementación de los CCG detectaron que, si bien tienen resultados positivos sobre los niveles de formalización, podrían tener un impacto limitado a la hora de formalizar a trabajadoras y trabajadores migrantes temporarios (OIT, 2014). Por ejemplo, en el caso de las actividades agrícolas vinculadas a la vid, la alta rotación de los trabajadores por distintas fincas a lo largo de la temporada o la contratación mediante intermediarios -que contratan bajo el Régimen General- podría explicar este menor alcance.

Los CCG deben ser considerados como un mecanismo complementario dentro de una estrategia integral de formalización rural, en articulación con otras políticas de protección social, capacitación y empleo. Su potencial radica en facilitar el cumplimiento de las obligaciones contributivas y fortalecer el registro laboral pero requieren ajustes normativos y operativos para responder a las realidades del trabajo agrícola temporario y migrante.

6.5 | Terminalidad educativa y otras acciones de formación

La educación y el desarrollo de competencias son claves para la mejora de las condiciones de trabajo. En consecuencia, se sugiere extender los esfuerzos que ya se realizan para promover la terminalidad educativa entre las trabajadoras y los trabajadores a nuevas producciones y provincias.

Asimismo, es necesario acercar la oferta de formación profesional -ajustada a las necesidades reales del mercado laboral- que brindan los gobiernos y los sectores empleador y trabajador, facilitando el acceso a la información y simplificando los canales administrativos para que las personas trabajadoras puedan aprovechar plenamente estos derechos.

7

Insumos para el diseño de una hoja de ruta

La construcción de acuerdos interprovinciales sólidos constituye un eje estratégico para garantizar la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes temporarias. Estos acuerdos pueden convertirse en instrumentos estables de cooperación entre provincias de origen y destino, articulando políticas de empleo, inspección laboral, protección social y formación.

En este sentido, se proponen orientaciones generales que podrían guiar una hoja de ruta progresiva para su desarrollo e implementación:

► Corto plazo

Promover el reconocimiento institucional de los acuerdos interprovinciales como herramienta de política pública en materia de trabajo rural. Para ello, es necesario fortalecer los espacios de coordinación federal (por ejemplo, el Consejo Federal del Trabajo) e impulsar instancias técnicas de trabajo conjunto entre ministerios provinciales, el RENATRE, la CNTA y los actores sociales. También se recomienda avanzar en protocolos comunes de traslado, recepción y alojamiento de las personas migrantes, basados en estándares de derechos laborales y seguridad.

► Mediano plazo

Consolidar mecanismos operativos de cooperación entre provincias mediante la creación de mesas regionales permanentes que integren autoridades laborales, de desarrollo social, productivas y educativas. Estos espacios deberían permitir compartir información, coordinar acciones de fiscalización preventiva y facilitar gestiones administrativas de las personas trabajadoras (registro, certificaciones, prestaciones sociales). Paralelamente, se sugiere incorporar indicadores de seguimiento que midan la efectividad de los acuerdos en materia de formalización y acceso a derechos.



El presente estudio tuvo como propósito caracterizar la migración agrícola temporaria en Argentina, a partir del análisis de fuentes de información primarias y secundarias, y examinar las políticas, normas y acciones orientadas a la protección de los derechos laborales en el ámbito rural. Asimismo, buscó identificar oportunidades para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras migrantes temporarias, con miras a un futuro laboral con trabajo decente.

En primer lugar, se observa que el fenómeno de la migración agrícola temporaria es multicausal, dado que es impulsado por factores económicos, sociales y culturales. En las provincias de origen -principalmente del Noroeste y el Noreste- la migración representa una estrategia de continuidad del empleo y de complementariedad de ingresos familiares, mientras que en las provincias receptoras constituye un componente indispensable para el sostenimiento de actividades productivas intensivas en mano de obra. Esta doble dimensión define un sistema complejo de movilidad laboral interprovincial que requiere una gobernanza sólida y políticas coordinadas para garantizar condiciones dignas de trabajo y de vida.

Por otro lado, el perfil sociodemográfico de la población migrante agrícola temporaria revela un conjunto de vulnerabilidades persistentes: bajos niveles educativos, predominio masculino en las tareas agrícolas, fuerte dependencia con los empleadores en materia de vivienda y transporte, y una alta exposición a condiciones laborales de informalidad. La conjunción de estos factores refuerza desigualdades estructurales que tienden a reproducirse entre generaciones y que exigen políticas específicas con enfoque territorial, de género y de ciclo de vida.

Asimismo, se identifican dos grandes circuitos interprovinciales de movilidad laboral. Uno conecta las provincias del norte del país con la región cuyana y patagónica -principalmente Mendoza y Río Negro-, donde la demanda de trabajo se concentra en la vitivinicultura y la fruticultura. El otro vincula el norte con la región pampeana -especialmente Buenos Aires-, donde se destacan las actividades de producción hortícola, de semillas y ganadera. Ambos circuitos expresan la complementariedad entre territorios con excedente de mano de obra y regiones con alta demanda estacional, al mismo tiempo que se evidencia la fragilidad del empleo rural frente a los procesos de mecanización y cambio tecnológico, que reducen la demanda de trabajo y desplazan la población hacia áreas más urbanizadas con oportunidades de empleo mayormente precarios.

En el plano normativo e institucional, la Argentina dispone de un entramado legal y programático relevante, que abarca la formalización laboral, la compatibilidad de beneficios sociales, la prevención del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, la igualdad de género y la garantía de las buenas condiciones de alojamiento y traslado. Entre otras acciones, programas nacionales como Intercosecha y Buena Cosecha, las acciones de fiscalización interinstitucional, junto con los acuerdos de colaboración interprovincial, y el importante conjunto de iniciativas vigentes impulsadas a nivel local, constituyen avances significativos integrales para la protección del trabajo migrante temporario. Sin embargo, su impacto aún es limitado por la persistencia de la informalidad, la intermediación laboral ilegal, la alta rotación de la mano de obra y las brechas en la fiscalización y la articulación institucional.

Para avanzar en la mejora de las condiciones laborales en el sector agrícola y promover el trabajo decente, resulta fundamental consolidar la articulación intersectorial e interprovincial mediante instrumentos formales de cooperación, un diagnóstico compartido y mecanismos de intercambio de información entre las provincias

vinculadas por los circuitos migratorios. Al mismo tiempo, se requiere asegurar la sostenibilidad de las políticas y marcos normativos que han demostrado resultados positivos, garantizando su continuidad presupuestaria y su ampliación territorial.

Finalmente, es prioritario fortalecer los programas de educación y formación profesional, impulsar auditorías periódicas de las condiciones habitacionales en los lugares de trabajo, y desarrollar mecanismos de registro digital e interoperabilidad de datos entre provincias.

El fortalecimiento del trabajo decente en el ámbito agrario requiere consolidar un enfoque integral que reconozca simultáneamente los derechos de las personas trabajadoras rurales, la necesidad de impulsar la productividad sostenible y el valor estratégico del diálogo social tripartito como mecanismo para construir políticas públicas legítimas, eficaces y perdurables. Garantizar la plena vigencia del marco normativo agrario, promover condiciones de empleo registradas y seguras, y potenciar las capacidades del sector productivo no son dimensiones aisladas, sino pilares interdependientes de una misma estrategia de desarrollo del sector.

La construcción de consensos entre el Estado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores constituye una vía necesaria para avanzar hacia cadenas de valor más competitivas, actividades más inclusivas y un futuro laboral donde cada persona trabajadora pueda acceder a sus derechos laborales y se beneficie del crecimiento económico. Solo mediante políticas integrales, sostenidas y coordinadas entre los distintos niveles del Estado y los actores sociales será posible avanzar hacia un modelo de migración temporaria que asegure el trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras agrícolas.



Bibliografía y normativa consultada

- ▶ Alberti, A.; Bardomás, S. y Schiavoni, G. (2014). *Temporalidad cíclica. Los trabajadores forestales del nordeste argentino*. Revista Estudios del Trabajo, N.º 48, 5-28.
- ▶ Barbosa Cavalcanti, S. Cerda Becker, C. y Almeida Silva, C. (2021). *Precariedad, trabajo y reproducción: el trabajo de las mujeres en el sector exportador de uva en Chile y Brasil*. CUHSO, 31 (81), 335-355.
- ▶ Bardomás, Silvia. (2009). *Trabajadores de aquí y de allá. La migración a dos mercados de trabajo agrícola de la Argentina*. Revista Estudios del Trabajo, N.º 37/38, 55-84.
- ▶ Bardomás, S. (2012). *La migración estacional a producciones agrarias de un área de Argentina: el Valle de Uco, provincia de Mendoza*. Papeles de Población, [S.l.], v. 18, n. 72.
- ▶ Bertranou, F.; González, R. y Casanova, L. (2014). *Estrategias para la formalización del empleo rural El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza*. Buenos Aires: OIT, Serie Documentos de Trabajo N.º 7.
- ▶ Catalano, Ana (Coord.) (2014). Encuesta sobre empleo, protección social y condiciones de trabajo de los asalariados agrarios. Acceso a las políticas de protección y seguridad social de los asalariados agrarios. Principales resultados. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2_ena_a_principales_resultados.pdf
- ▶ Carton de Grammont, H y Lara Flores, S. 2010. *Productive Restructuring and 'Standardization'? In Mexican Horticulture: Consequences for Labour*. Journal of Agrarian Change, 10 (2), 228-250.
- ▶ CEIL (2022). Estudio: Migración temporaria laboral de asalariados y asalariadas agrícolas. Documento de trabajo de OIT. No publicado.
- ▶ Decreto Nacional N.º 514/2021 sobre Promoción del trabajo registrado y la ampliación de los beneficios de la seguridad social de los trabajadores y las trabajadoras rurales
- ▶ INDEC (2022). Población ocupada de 14 años o más en viviendas particulares por categoría ocupacional, según rama de actividad económica agrupada. Año 2022 https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/censo2022_caracteristicas_economicas.pdf
- ▶ Klein, Emilio (2012). *Condicionantes de la pobreza rural en América Latina*. en F. Baquero y E. Klein (Coordinadores), *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina* (pp. 9-54). FAO/CEPAL/OIT.
- ▶ Ley N.º 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario
- ▶ Ley N.º 27.742 "Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos"
- ▶ Ley N.º 26.377 sobre Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG) en materia de Seguridad Social
- ▶ Ley N.º 27.118 de reparación histórica de la agricultura familiar para la instrucción de una nueva ruralidad en la Argentina.
- ▶ Ley N.º 26.390 de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente
- ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. (2014). *Condiciones y medio ambiente de trabajo en el sector agrario. Resultados de la encuesta sobre empleo, protección social y condiciones de trabajo de los asalariados agrarios (2013-2014)*. Buenos Aires: MTEySS. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-cymat-agro_0.pdf
- ▶ Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social (2023). Evaluación del programa buena cosecha. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/MTESS-otia-evaluacion_del_buena_cosecha_12_de_junio.pdf
- ▶ Neiman, G. y Albertí, A. (2021). *Trabajar en el campo, vivir en la ciudad. Conformación del territorio periurbano en Misiones*. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 34, No. 49, pp. 63-88.
- ▶ OIT (2017). *La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG)*. Buenos Aires, Serie Documentos de Trabajo N.º 17.
- ▶ OIT (2019). *Trabajo decente y productivo en la agricultura*.

- ▶ OIT (2022). *Trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el sector agropecuario argentino Claves para su abordaje y prevención*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Offside_Gu%C3%ADa%20TI%20y%20TAP.pdf
- ▶ OIT, UNICEF (2025). *Child Labour. Global estimates 2024, trends and the road forward*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/2024%20Global%20Estimates%20of%20Child%20Labour%20Report.pdf>
- ▶ Quaranta, Germán. (2010) *Estructura ocupacional, características de la demanda y perfil de la oferta laboral en el agro argentino a principios de la década actual*, en G. Neiman (Director), *Estudios sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*, (pp.13-49) Ediciones Ciccus.
- ▶ Quaranta, Germán. (2017). *Estrategias laborales y patrones migratorios de trabajadores agrícolas de hogares rurales de Santiago del Estero*. Desarrollo económico, Vol. 57, N.º. 221, 119-146.
- ▶ Quaranta, G. (2021). *Migraciones temporales*. En C. Jiménez Zunino y V. Trpin, *Pensar las migraciones contemporáneas. Categorías críticas para su abordaje* (pp. 231-340). Teseo Press.
- ▶ Ramírez, D. (2017). *Un abordaje histórico de la actividad forestal en Misiones: del frente extractivo al agonegocio forestal*. Folia Histórica del Nordeste No. 30, pp. 29-49.
- ▶ Reboratti, C. Sabalain, C. (1981). *Migraciones Estacionales en la Argentina*. Proyecto PISPAL 16/79-28, Informe Final. CENEP.
- ▶ RENATRE (2024). *Informe sobre trabajadores y relaciones laborales declaradas en 2023 en actividades agrícolas, ganaderas y forestales*.
- ▶ Sánchez Saldaña, K. y Saldaña Ramírez, A. (2019). *Movilidades rurales y trabajo agrícola en Morelos en el siglo XXI*. Textual, 74, 245-275.
- ▶ Shah, A. y Lerche, J. (2020). *Migration and the invisible economies of care: Production, social reproduction and seasonal migrant labour in India*, Transactions of the Institute of British Geographers, 45 (4), 719-734.
- ▶ Valdes, X. (2012). *Desincronización temporal y espacial entre trabajo y familia: Hacerse el salario en las migraciones estacionales de los/as temporeros/as de la uva*. Polis. Revista Universitaria Bolivariana, 11 (31), 449-476.



Organización
Internacional
del Trabajo



RENATRE
REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES
RURALES Y EMPLEADORES

