



# CERTIFICACIÓN EMPRESARIAL

GUÍA PARA PRÁCTICAS  
LABORALES SOSTENIBLES (PLS)



**RENATRE**  
REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES





# **CERTIFICACIÓN EMPRESARIAL**

**GUÍA PARA PRÁCTICAS  
LABORALES SOSTENIBLES (PLS)**

# **RENATRE**

**RENATRE**

TODOS LOS DERECHOS  
RESERVADOS.

## **DIRECTORIO DEL RENATRE**

**José Voytenco** (*Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores*).  
Presidente

**Mario Zalazar** (*Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores*).  
Vicepresidente

**Roberto Julio Buser** (*Confederación Intercooperativa Agropecuaria*).  
Tesorero

**Abel Guerrieri** (*Sociedad Rural Argentina*).  
Secretario

**Carolina Llanos** (*Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores*).  
Directora

**José Adrián Liguén** (*Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores*).  
Director

**Orlando Marino** (*Federación Agraria Argentina*).  
Director

**Adrián Luna Vázquez** (*Confederaciones Rurales Argentinas*).  
Director

## ÍNDICE

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Prólogo.....                                                               | 3  |
| Agradecimientos.....                                                       | 4  |
| Resumen Ejecutivo .....                                                    | 5  |
| Siglas .....                                                               | 6  |
| Introducción .....                                                         | 7  |
| 1. Certificación Prácticas Laborales Sostenibles (PLS).....                | 8  |
| 2. Condiciones laborales y protección social.....                          | 8  |
| 3. Formación para el trabajo.....                                          | 9  |
| 4. Salud, higiene y seguridad.....                                         | 9  |
| 5. Libertad sindical .....                                                 | 9  |
| 6. Trabajo infantil y adolescente.....                                     | 9  |
| 7. Trata de personas.....                                                  | 9  |
| 8. Cadena de valor.....                                                    | 9  |
| ANEXO: Protocolo de la Certificación Prácticas laborales sostenibles ..... | 10 |

## PRÓLOGO

En Argentina, el paradigma de la sostenibilidad social, económica y ambiental para la generación de riqueza lleva décadas de debate, pero hay consenso en aceptar que las formas de producción y consumo de bienes y servicios que no respetan los derechos de los trabajadores/as desatendiendo a la par impactos sociales y ambientales están destinadas al fracaso. La maximización empresarial de ganancias únicamente puede sostenerse en el tiempo con el pleno respeto de derechos laborales y el compromiso de preservar el entorno ambiental y social donde operan las unidades productivas .

Esta publicación, que viene a presentar la Certificación de Prácticas Laborales Sostenibles del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), es un aporte a esta visión que destaca la contribución positiva de las empresas en la creación de riqueza considerando la sostenibilidad de las relaciones del trabajo, las familias y los entornos rurales de todo el país.

Nos hemos propuesto avanzar en este certificado porque tenemos un rol protagónico en el sector rural argentino, puesto que nuestro organismo nuclea un universo de 77.361 empleadores/as, 390.763 trabajadores/as que participan de un total de 403.112 relaciones laborales (datos de 2024); y, las normas de creación institucionales nos facultaron expresamente a emitir certificados.

La misma, está enfocada en reconocer el cumplimiento de la conducta empresarial responsable y la debida diligencia, en línea con la normativa nacional y las directrices e internacionales, estableciendo las buenas prácticas laborales a través de un sello de duración anual.

Se trata, en definitiva, de facilitar los procesos en los cuales trabajadores y productores desarrollan sus propios intereses, amalgamando los beneficios de las relaciones de producción en nuestro ámbito, objeto por el cual -al fin y al cabo- fue erigido el RENATRE.

Dejamos en claro aquí, que las empresas que decidan emprender el proceso voluntario de la certificación cuentan con esta Guía para Prácticas Laborales Sostenibles, un documento técnico y operativo diseñado con el objetivo de facilitar información sobre la gestión de las relaciones laborales que permite dar visibilidad a las mejores prácticas, identificar las debilidades e iniciar procesos de mejora.

Nuestro compromiso, es acompañar a las empresas rurales argentinas con sugerencias y propuestas sobre las mejores prácticas laborales sostenibles, fomentando el bienestar de las personas trabajadoras, consolidando la posición de las empresas como actores clave en la generación de riqueza y la construcción de entornos rurales sostenibles.



**José Voytenco**  
Presidente del RENATRE

## AGRADECIMIENTOS

La propuesta de la Certificación Prácticas Laborales Sostenibles y la elaboración de esta Guía, contaron con la valiosa colaboración de todo el equipo del RENATRE, que día a día construye la realidad de este Registro con sus labores diarias; y, en especial, tuvo el apoyo de agentes de distintas instituciones que han contribuido con aportes a esta publicación. La versión final es responsabilidad del Registro.

En particular, agradecemos a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo de la Mutual Rural y a la Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina, por cuanto aportaron la sapiencia y experiencia institucional de sus colaboradores.



## RESUMEN EJECUTIVO

La presente guía, es un instrumento operativo que tiene el propósito de acompañar a las empresas rurales argentinas en el desafío de acceder a nuevos mercados nacionales e internacionales, incrementar la productividad y mejorar el clima laboral. Todo ello, sin perjuicio de posicionar los productos a través de la confianza de los consumidores por la visibilidad pública de las buenas prácticas que allí se generan.

Dicha certificación, no es un simple comparendo sino más bien un visto bueno de la normativa laboral, desde la óptica de los instrumentos y directrices internacionales en materia de conducta empresarial responsable y debida diligencia. Bajo estas premisas, se determinaron las dimensiones por donde se observan las relaciones laborales, llegando -en este caso- a las cadenas de valor y suministro.

En efecto, se trata de verificar las normas aplicables a cada establecimiento relacionadas con las condiciones de trabajo y la seguridad social; en esencia, se trata de visualizar los tópicos inherentes a la capacitación, higiene, seguridad, igualdad de oportunidades y la libertad sindical de los factores de producción, además de verificar la no detección de trabajo infantil prohibidos e indicios de explotación laboral en los sitios de trabajo.

En lo tocante a la validez temporal, la certificación tiene un vigor inmediato desde su fecha de firma -no retroactivo- hasta un año calendario posterior, en tanto que el mecanismo de otorgamiento se efectúa mediante la sustanciación de una solicitud que culmina con un acto jurídico declarativo, el cual reconoce un estado de situación temporario.

Es de meritar, que se encuentra garantizada la transparencia de los procesos de otorgamiento de la constancia, ya que la representación del sector empleador y trabajador en el Directorio del RENATRE dentro de la gobernanza del organismo hacen posible la ausencia de conflictos de interés en la adjudicación.

En ese sentido, se elaboró la presente guía.

## SIGLAS

**ARCA:** Agencia de Recaudación y Control Aduanero.

**ART:** Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

**CNTA:** Comisión Nacional de Trabajo Agrario

**CRA:** Confederaciones Rurales Argentinas.

**CIF:** Centro Internacional de Formación.

**CONINAGRO:** Confederación Intercooperativa Agropecuaria.

**FAA:** Federación Agraria Argentina.

**IEL:** Indicis de Explotación Laboral.

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**PLS:** Prácticas Laborales Sostenibles..

**RENATRE:** Registro Nacional Trabajadores Rurales y Empleadores.

**SRA:** Sociedad Rural Argentina.

**SRT:** Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

**UATRE:** Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores.

**UE:** Unión Europea.

## INTRODUCCIÓN

Como dijimos, la implementación de las Prácticas Laborales Sostenibles (PLS), tiene como objetivo principal la promoción de conductas empresarias responsables basada en el respeto de los derechos fundamentales del trabajo, mediante la implementación de procesos de debida diligencia empresarial. De esta manera, la certificación PLS también releva la contribución positiva de las empresas para el logro del trabajo decente mediante operaciones productivas y comerciales sostenibles.

El objeto de esta guía, es proporcionar herramientas que colaboren en la gestión de solicitud, a fin de que los propios interesados puedan identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos -incluso potenciales- que pudieren derivar de las actividades productivas, la cadena de valor y suministro, respecto al cumplimiento de las mínimas laborales del sector rural, en el ámbito de la competencia del RENATRE.

Lo esencia, estriba en que los propios interesados puedan reconocer los ítems evaluables, con el objeto primordial que pueda instalarse una cultura del cumplimiento de las mismas, así como también pueda funcionar como un forma de auto testear las solicitudes antes de los requerimientos formales.

Del mismo modo, se integra la guía con un ANEXO, que enumera los estándares de las dimensiones obligatorias en materia laboral, formulados como listas de comprobación o chequeo.

## 1. CERTIFICACIÓN PRÁCTICAS LABORALES SOSTENIBLES (PLS)

La certificación de Prácticas Laborales Sostenibles, se desarrolla en el marco de una conducta empresarial responsable, que -en el ámbito de las competencias del RENATRE- estriba en un estricto cumplimiento por establecimiento de las obligaciones que las leyes laborales le confieren a los empleadores. Todo ello, sin perjuicio de verificar en el sitio un resultado negativo de antecedentes sobre la detección de trabajo infantil prohibido e indicadores del delito de trata personas.

Ahora bien, la debida diligencia refiere a una gestión empresarial voluntaria que identifica, previene y mitiga los impactos negativos del propio giro productivo, la que incluye a la cadena de valor y suministro, logrando una concatenación productiva sostenible. De hecho, sostenibilidad de las prácticas laborales refiere (en nuestro medio), a un óptimo de respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo verificado.

En lo que interesa, se trata de una condición o conducta esperable las empresas lleven a cabo la debida diligencia, la que se encuentra refrendada en distintas prerrogativas que se ubican en plexos del derecho internacional, que en nuestro país poseen jerarquía internacional a partir de la reforma constitucional de 1994. Principalmente, refieren a las emanadas de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En tal sentido, este proceso de certificación viene a aplicar criterios de prácticas de conductas empresariales responsables sumando -como dijimos- las normativas nacionales con las directrices de gestión internacionales, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del organismo cuya gobernanza representa en partes iguales los extremos de la relación laboral.

Por tal razón, este sello se implementa por empleador y sus establecimientos, pues es una forma de transparentar el proceso de aplicación, habida cuenta de que su otorgamiento trasunta

aspectos legales del orden público laboral los que, bajo pena de nulidad, no admiten generalidades.

En ese ámbito, aún previo al proceso de solicitud y otorgamiento de la distinción de las PLS del RENATRE, lo fundamental reside en acompañar a las empresas en la evaluación continua de impactos negativos sobre los derechos laborales, la implementación de medidas para prevenirlos, y la adopción de políticas de responsabilidad empresarial con la participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones.

Como se desarrolla más adelante, una de las metas es la de que cada uno de los factores de producción puedan mediante cartas compromiso velar en sus proveedores respecto al cumplimiento de las mismas exigencias que le son requeridas al interesado en obtener la credencial.

El procedimiento para obtener la certificación, tiene especialmente en cuenta las circunstancias y es su objetivo la de ser un método fácil; en particular, se ciñe a una solicitud en línea que coordina una visita certificadora, resultados de las cuales el RENATRE elabora un informe sobre el cumplimiento, como paso previo a la firma del acto administrativo que otorga el sellado. En otras palabras, se trata de un simple visu.

## 2. CONDICIONES LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

Las condiciones laborales, son aquellos aspectos contractuales que hacen a la relación laboral entre las partes trabajadora y empleadora en el sector rural. Esta es una dimensión que agrupa aspectos muy importantes tales como trabajo registrado, salario, jornada laboral, licencias y beneficios percibidos por las personas trabajadoras.

También, están incluidas la revisión de las condiciones adecuadas de viviendas y vehículos de transporte de personas trabajadoras para los casos de las empresas, dedicadas a la agricultura, ganadería y forestación que producen materias primas, alimentos u otros productos asociados.

### 3. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La formación de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo es una buena práctica que llevan a cabo las empresas de la ruralidad. Se trata, de que durante la relación laboral el trabajador/a participe en capacitaciones de inducción (al ingresar a la empresa) y de actualización, posibilitando un crecimiento técnico y profesional.

### 4. SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD

El sector agropecuario es uno de los más peligrosos para las personas trabajadoras, pues registran altos índices de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las empresas enfrentan grandes desafíos al proteger la salud y seguridad del personal, en el contexto adverso característico de la ruralidad.

### 5. LIBERTAD SINDICAL

Respetando la normativa vigente, las Prácticas Laborales Sostenibles suma esta temática considerada uno de los principios fundamentales en el trabajo.

### 6. TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

En la Argentina se prohíbe el trabajo de personas menores de 16 años en todas sus formas (exista o no relación de empleo) y sea aquél remunerado o no (Ley 26.727 de Trabajo Agrario). El trabajo infantil es considerado un delito para aquellas personas que obtengan un beneficio económico del trabajo infantil, aunque los padres no son punibles. Como excepción, y con previa autorización de la autoridad laboral, los niños y niñas de 14 y 15 años pueden realizar actividades de colaboración y formación en explotaciones familiares, siempre y cuando su escolaridad no se perjudique, no participen de actividades peligrosas e insalubres y no ocupen más de 3 horas diarias y 15 horas semanales. En el caso del trabajo adolescente, 16 y 17 años, está permitido en condiciones de protección

y regulación, con autorización de los responsables.

La certificación, para su otorgamiento, verifica que la empresa no registre denuncias de casos de trabajo infantil.

### 7. TRATA DE PERSONAS

La trata de personas con fines de explotación laboral, está directamente asociada al concepto jurídico de esclavitud y a sus distintas modalidades, ya sea trabajo forzoso o reducción a servidumbre; esta, puede advertirse a través de una serie de indicios que sufre la persona trabajadora. La certificación verifica que la empresa no registra denuncias de indicios de explotación laboral.

### 8. CADENA DE VALOR

La responsabilidad de respetar los derechos fundamentales del trabajo, exige que las empresas eviten consecuencias negativas y que prevengan las relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. En este último sentido, se refiere a la responsabilidad de las empresas a lo largo de su cadena de valor o suministro. La cadena de valor o suministro involucra las actividades propias de la empresa y las vinculadas a la colaboración con proveedores, contratistas, socios, distribuidores y clientes.

## ANEXO 1: PROTOCOLO DE LA CERTIFICACIÓN PRÁCTICAS LABORALES SOSTENIBLES

### 1. CONDICIONES LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

#### 1.1 Registración de personas trabajadoras

##### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. Las personas trabajadoras cuentan con la Libreta de Trabajador/a Rural (LTR virtual o física) y están registradas en las categorías laborales correspondientes.

#### 1.2 Aportes a la seguridad social

##### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. La empresa cumple con los aportes obligatorios. Tiene plan o compromiso formal de pago.

#### 1.3 Salario, jornada laboral, licencias y beneficios

##### **BÁSICO – OBLIGATORIO**

---

1. La empresa no adeuda salarios y paga a término.
2. La empresa cumple con los salarios mínimos según puesto.
3. La empresa cumple con la carga horaria de la jornada laboral (diurna y nocturna), el máximo de horas semanales y los descansos.
4. La empresa otorga los descansos compensatorios cuando corresponda.
5. La empresa paga el Salario Anual Complementario en tiempo y forma (recibo de sueldo).
6. La empresa cumple con el otorgamiento de las licencias.
7. La empresa paga el presentismo mensual a las personas trabajadoras que no registran faltas injustificadas al puesto de trabajo.
8. La empresa entrega certificado de servicios cuando se desvincula una persona trabajadora.

#### 1.4 Género

##### **BÁSICO – OBLIGATORIO**

---

1. La empresa otorga la licencia por maternidad a las trabajadoras.
2. La empresa asegura dos descansos de media para que la trabajadora amamante a su hijo/a en el transcurso de la jornada de trabajo. Si el niño/a no está cerca, ella trabaja una hora menos por día durante 1 año.
3. La empresa, con más de 100 personas trabajadoras, paga un adicional por guardería por hijas o hijos menores de 3 años o facilita un espacio de cuidado con personal calificado.

#### 1.5 Características de las viviendas si aplica

##### **BÁSICO – OBLIGATORIO TRABAJADOR SIN FAMILIA**

---

1. La vivienda está construida con materiales que garantizan un adecuado estándar de habitabilidad, confort y seguridad.
2. Las habitaciones de pernocte son acordes con la normativa.
3. La vivienda dispone de baño acorde con la normativa.

4. La vivienda tiene acceso a agua potable y electricidad acorde a la normativa.
5. La cocina está equipada de acuerdo con la normativa.
6. La vivienda dispone de un ambiente de uso común diferenciado de los espacios de pernocte.
7. Las condiciones de la vivienda garantizan la comunicación de las personas trabajadoras con sus allegados externos.
8. Las personas trabajadoras reciben los alimentos de la empresa sin retenciones, descuentos o compensaciones del salario.
9. Los envases con sustancias tóxicas se almacenan en sitios separados de la vivienda y cuentan con señalización.
10. La vivienda se encuentra aislada de los galpones de cría, boxes o establos con presencia de animales.

### **Trabajador con familia, se agrega:**

11. Las niñas, niños y adolescentes concurren a la escuela.

## **1.6 Traslados si aplica**

### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. Las personas trabajadoras son trasladadas en vehículos de transporte de pasajeros.
2. El vehículo carga combustible con el motor apagado.
3. El vehículo exhibe el comprobante de la VTV (verificación técnica vehicular) vigente o su equivalente según la jurisdicción, junto con los comprobantes de pagos de patente y seguro.
4. La persona conductora cuenta con Licencia Nacional de Conducir habilitante, cédula del vehículo vigente, y demás documentación exigida por la normativa vial aplicable.

## **2. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. Todas las personas trabajadoras reciben al menos una capacitación con certificado, al año, por parte de la empresa.

## **3. SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **BÁSICO – OBLIGATORIO**

---

1. Las personas trabajadoras tienen ART (aseguradora de riesgos del trabajo).
2. Las personas trabajadoras temporarias tienen libreta sanitaria.
3. Las personas trabajadoras son provistas de dos juegos de ropa de trabajo y elementos de protección personal al año (considera adaptaciones para las mujeres embarazadas).
4. La empresa provee agua potable.
5. La empresa provee un botiquín con elementos de venta libre.
6. La empresa provee sanitarios y vestuarios a las personas trabajadoras de acuerdo con la normativa vigente.
7. La empresa exhibe con señalización y cartelería información sobre el protocolo de actuación en casos de accidentes laborales, como así también recomendaciones para evitar riesgos a la salud y la seguridad de las personas.
8. La empresa tiene un plan o programa anual de capacitaciones en salud y seguridad (uso de extintores, primeros auxilios, evacuación y accidentes en el lugar de trabajo y/o in itinere).
9. La empresa exhibe extintores con los controles en fecha.

10. La empresa exhibe en lugar visible el esquema de evacuación y salidas para casos de emergencia.
11. La empresa realiza exámenes pre ocupacionales a las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral.
12. La empresa cuenta con un profesional o técnico en seguridad e higiene que la asesora.
13. La empresa pone a disposición horas-médico semanales en el establecimiento de acuerdo con la normativa vigente.
14. La empresa dispone de una enfermera/o con título habilitante en el establecimiento de acuerdo con la normativa.
15. La empresa no supera el porcentaje del índice de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), o en caso lo supere, está incluida en el Programa de Empleadores con Siniestralidad Elevada (PESE).

#### **4. LIBERTAD SINDICAL**

##### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. Las personas trabajadoras son libres de asociarse a sindicatos.
2. La empresa cumple en tiempo y forma con el pago de las cuotas sindicales retenidas por recibo de haberes.
3. La cantidad de personas delegadas sindicales guarda relación con la cantidad de personas trabajadoras según el marco normativo.
4. La empresa respeta que las personas delegadas sindicales gocen del crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar sus actividades.
5. Recursos Humanos recibe a las personas delegadas sindicales cuando éstas lo solicitan.

#### **5. TRABAJO INFANTIL**

##### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. La empresa no registra denuncias donde se hayan detectado casos de trabajo infantil.

#### **6. INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL (IEL)**

##### **BÁSICO - OBLIGATORIO**

---

1. La empresa no registra denuncias donde se hayan detectado indicios de explotación laboral.





# CERTIFICACIÓN EMPRESARIAL

GUÍA PARA PRÁCTICAS  
LABORALES SOSTENIBLES (PLS)

Seguinos en



**renatreinforma**  
[www.renatre.org.ar](http://www.renatre.org.ar)



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA

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

**Número:**

**Referencia:** Anexos

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 18 pagina/s.