



LA IMPORTANCIA DEL DERECHO LABORAL PARA LOS COSECHADORES DE LA UVA

Proyecto de investigación aplicado

Por

MIRALLES, LUIS FERNANDO

Tutor

LOZANO BOSCH, MIRNA

Mendoza, 2018

- **RESUMEN**

La finalidad del tema abordado para el trabajo final de graduación se encuentra destinada a poner de manifiesto la constante problemática a la que deben enfrentarse los trabajadores rurales en las tareas de cosecha y recolección de la uva, esto pone en evidencia cual es la parte más débil en una relación laboral de este tipo, ya que estas personas son vulneradas, en amplios porcentajes, en sus derechos como trabajadores.

Diversos son los factores que favorecen las situaciones adversas generadas, por lo que esta investigación está enfocada en indagar las modalidades contempladas por la ley para tutelar estos contratos, como así también las sanciones por incumplimiento a quien no la respeta, posibles soluciones, organismos de control, asociaciones sindicales, convenios colectivos de trabajo y todo aquello que respete para darle a estos trabajadores mejores condiciones en el ejercicio de su labor y ponerlos en un plano de igualdad, o al menos lo más cercano posible, con los empleadores. Con la finalidad de obtener condiciones laborales dignas.

- **SUMMARY**

The purpose of the topic addressed for the final graduation work is intended to highlight the constant problem that rural workers must face in the tasks of harvesting and harvesting the grapes, this shows which is the weakest part in an employment relationship of this type, since these people are violated, in large percentages, in their rights as workers. There are several factors that favor the adverse situations generated, so this research is focused on investigating the modalities contemplated by the law to protect these contracts, as well as the sanctions for noncompliance to those who do not respect it, possible solutions, control bodies , trade union associations, collective bargaining agreements and everything that respects to give these workers better conditions in the exercise of their work and put them on an equal footing, or at least as close as possible, with employers. In order to obtain decent working conditions.

- **Introducción.** Pag.5
- **Justificación y relevancia de la temática elegida.** Pag.9

- **CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES.** Pag.12
 1. **Reseña histórica.** Pag.13
 2. **Evolución del derecho de trabajo.** Pag.14
 3. **Concepto de Contrato de trabajo.** Pag.17
 4. **Tipos de contratos de trabajo.** Pag.18
 5. **Principales obligaciones de las partes en la relación laboral.** Pag.21
 6. **Conclusiones parciales.** Pag.21

- **CAPÍTULO 2: LEGISLACIÓN APLICABLE.** Pag.23
 1. **Ley 20744, “Ley de Contrato de Trabajo”.** Pag.24
 2. **Convenios colectivos de trabajo.** Pag.25
 3. **Amparo constitucional del trabajo.** Pag.28
 4. **Organización Internacional del Trabajo.** Pag.36
 5. **Ley 25191, Trabajadores rurales; registro y libreta.** Pag.37
 6. **Conclusiones parciales.** Pag.38

- **CAPÍTULO 3: DEL VÍNCULO LABORAL.** Pag.40
 1. **Tipos de contratos aplicables a las relaciones laborales.** Pag.41
 2. **Deberes y obligaciones del empleador.** Pag.43
 3. **Deberes y obligaciones del trabajador.** Pag.44
 4. **Protección del trabajador en la relación laboral.** Pag.45
 5. **Representación de los trabajadores de la viña.** Pag.46
 6. **¿Qué problemática genera este tipo de vínculos laborales usualmente?** Pag.47
 7. **¿Quién controla estas relaciones laborales?** Pag.48
 8. **Conclusiones parciales.** Pag.49

- **CAPÍTULO 4: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** Pag.51

1. **Protección de la ley al trabajador.** Pag.52

2. **Protección de la ley al empleador.** Pag.55

3. **¿Ante quien se debe presentar la correspondiente denuncia?** Pag.55

4. **Extinción del contrato de trabajo.** Pag.56

- **Conclusiones.** Pag.59

- **Anexo.** Pag.61

- **Bibliografía.** Pag.62

• **INTRODUCCION**

La provincia de Mendoza por ser una de las mayores productoras de uva del país cuenta con una gran cantidad de trabajadores que realizan sus tareas laborales en torno a la producción, cuidado, cosecha y procesamientos de la uva, según su variedad, destinada para vinificación o al consumo en fresco (como fruta, dulces, conservas, pasas, etc.)

En relación al fruto de la vid, surgen diferentes tipos de actividades laborales, ya sea, desde la preparación del suelo, como así también, cultivado, injertado, curado, podado, regado, etc. Todas estas en el proceso del fruto en la cepa (planta). También hay una etapa de elaboración de uva en la bodega hasta la obtención del vino, con personal dedicado, pero no se indagará sobre el tema. Centrando atención en los cosechadores.

Debido a este contrato laboral que se genera entre empleador y empleados es que la relación merece una tutela jurídica para garantizar la igualdad de las partes. Ya es conocido que los trabajadores son quienes corren con mayor desventaja en este tipo de vínculos y es por esto que en este trabajo de investigación se pretende profundizar sobre esta relación surgida, a fin de resaltar los derechos y obligaciones que a las partes corresponden. Evaluar las diferentes maneras en que estas relaciones laborales son llevadas a cabo y las garantías, con que cuenta cada una de las partes de la relación laboral para el desempeño de sus tareas en el vínculo, según la legislación pertinente.

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

¿Se cumple realmente la tutela otorgada por las leyes laborales a las personas que realizan la cosecha de uva en la Provincia de Mendoza, ya sea como trabajadores permanentes, temporada o de plazo determinado?

La “Ley de contratos de trabajo”¹ (L.C.T. en adelante) en su artículo 21 expresa que habrá contrato de trabajo siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Es por esto que podemos dar por constituido el vínculo laboral que se genera entre las personas que realizan la cosecha del fruto de la vid y el empleador.

¹ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 21 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

Si bien la LCT en su art 2° inc. C, excluye a los trabajadores agrarios, sin perjuicio de aplicarse de manera supletoria en todo lo que resulte compatible, el amparo a los mismos lo remite al régimen jurídico a que se halla sujeto, en este caso al “Convenio Colectivo de Trabajo” (CCT en adelante) N°154/91. Lo que sucede, es que en este C.C.T se incluye a los cosechadores, pero solamente a los que realizan esta tarea de manera “permanente”, quedando desprotegidos quienes realizan esta tarea de manera temporal.

Con la sanción de la Ley 23.808 (B.O. 17/09/1990)², se produjo un cambio importante en el encuadre jurídico de los trabajadores afectados a las tareas de cosecha y/o empaque de frutas, quienes originariamente estaban incluidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA) y a partir de ese momento fueron encuadrados en el marco normativo de la Ley de Contrato de Trabajo. A partir de la vigencia de la Ley 22.248 (B.O: 18 de julio de 1980)³, los trabajadores afectados a las tareas de cosecha y/o empaque de frutas fueron encuadrados como personal “no” permanente de la actividad agraria (según el Art. 77 de la Ley 22.248).

La Ley 23.808 (Modificación – Ley Trabajo Agrario), cuya finalidad fue mejorar la situación de desprotección laboral de estos trabajadores, introdujo las siguientes modificaciones en la Ley 22.248, a saber:

.Incorporó el inciso f) al art.6, relativo a los trabajadores excluidos del RNTA, incluyendo entre los mismos al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas (remitiendo la tutela de los mismos a la LCT) y b) modificó el art.77, relativo al personal “no permanente”, cuyas labores son desempeñadas de manera cíclica o estacional, o por procesos temporales.⁴

En consecuencia, al disponer la ley 23.808 que, tanto los trabajadores que se desempeñen en la cosecha como en el empaque de frutas, debían regirse por las normas de la LCT, su situación jurídico – laboral se vio notablemente mejorada, por cuanto las modalidades de las prestaciones de ambas figuras, que se desarrollan en determinados

² “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (22 de agosto de 1990) Modificatoria - Trabajo Agrario – Modifica Ley 22.248 [ley 23.808 de 1990] B.O: 17 de septiembre de 1990

³ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (10 de julio de 1980) Régimen Nacional de Trabajo Agrario [ley 22.248 de 1980] B.O: 18 de julio de 1980

⁴ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (10 de julio de 1980) Art. 77 – Modificado por Ley 23.808 – Personal no permanente - [ley 22.248 de 1980] B.O: 18 de junio de 1980

ciclos, llevaron a que su vinculación laboral se encuadre en el contrato de trabajo por temporada, en los términos de los artículos 96/98 de la LCT.⁵

Mencionados los antecedentes legislativos pertinentes en los párrafos anteriores puede afirmarse que los trabajadores que cosechan uva en la provincia de Mendoza se encuentran protegidos ante la relación laboral que se genera, situación que en numerosos casos no se ve reflejada en la práctica y los mismos son víctimas de condiciones desfavorables ante el empleador que no cumple con sus obligaciones como tal.⁶

El tiempo de cosecha en una finca de tamaño promedio es de 10 a 15 días aproximadamente y estas se encuentran localizadas en zonas rurales, motivos que facilitan a la falta de control. Al ser un trabajo de pocos días y ocasional se convierte en una relación de contrato de trabajo de plazo fijo. Este tipo de relación laboral favorece a la no registración por parte del empleador de los trabajadores.

Entre las causales de aprovechamiento de la situación puede mencionarse que hay una considerable afluencia de trabajadores golondrinas procedente en su gran mayoría de las provincias del norte del país, como así también de países limítrofes, en especial de Bolivia. Estas personas, en amplios porcentajes, optan por poder acumular la mayor cantidad de dinero posible para llevar a sus hogares terminada la temporada, por lo cual prefieren no estar sujetos a ningún tipo de descuentos y realizar la menor cantidad de gastos posibles. Otra causa relevante, que se vio reflejada sobre todo en el año 2017, fue de que los productores se quejaban de que los cosechadores no querían registrarse para no perder los planes sociales.⁷

Desde la cámara de comercio de San Rafael, Claudio Manrique destacó que “no faltan cosechadores, hay gente. Lo que sucede es que no quieren trabajar para no perder la asistencia social. En nuestro caso desde hace años venimos reclamando a la Anses y AFIP. Algunos obreros no aceptan darse el alta. Si bien quieren cosechar nos piden que los dejemos en negro para que el sistema social no los elimine temporariamente. Es que muchos

⁵ Simondegui, Marina: “Cosechadores de uva”. En: Rev. “AGROFY”, Bs.As, 2018, N° 15, pp

⁶ Primera Cámara de Trabajo, de Paz y Tributaria; Sala unipersonal N°2. (14/06/2016). Sentencia definitiva N° 7.796 en autos N°22.138 (2016). [MP Dr. Alfredo Santos D’Angelo]

⁷ CARA, Irene: Entidades viñateras piden a Nación una forma fácil de registrar cosechadores”. En: “DIARIO DE CUYO”, 27-11-2017, pp

de ellos perciben cinco mil pesos por mes por la seguridad social, y en cuatro o cinco meses significa que no pueden percibir en total veinticinco mil pesos y para ellos es una cifra significativa”, apuntó Manrique⁸

(Redacción Clarín, 2018)

En numerosas oportunidades aceptan realizar las tareas laborales en condiciones de hacinamiento o indignas para una persona. Relevante también es el empleo de menores⁹ y el de personas de edad avanzada, a las cuales se les dificulta el acceso a otro tipo de trabajo, motivo por el cual se ven en la obligación de aceptar el empleo en las condiciones que sea. La falta de educación en muchos casos, es una de las causas que hacen posible que estas personas desconozcan sus derechos y el amparo que las leyes dan a estos vínculos de trabajo.

El 16 de enero del año 1991 se firmó un CCT entre el sector empresario: Asociación de Viñateros de Mendoza; Federación de Viñateros de San Juan; Cámara de Comercio, Industria Agropecuaria de San Rafael y Centro de Viñateros y Bodegueros del Este¹⁰.

Sector Sindical: Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la República Argentina.

En el mismo se pone de manifiesto que será aplicable para todo el país y se busca lograr una equidad entre los empleadores y empleados, sobretodo resguardando a la parte más débil.

El Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (S.O.E.V.A.) busca constantemente, con su desempeño, la igualdad de condiciones para ambas partes de la relación laboral pero el problema se manifiesta con todos los trabajadores que no llegan a formar parte de este sindicato, ya sea por voluntad propia o desconocimiento.

⁸ Redacción Clarín. (27/03/2018). En Mendoza cada año cuesta más conseguir mano de obra para la cosecha. Clarín.com. Recuperado de: https://www.clarin.com/rural/mendoza-ano-cuesta-conseguir-mano-obra-cosecha_0_H1StK3vcG.html

⁹ Redacción LA. (22/02/18). Rescataron a un menor que trabajaba en condiciones inhumanas en una finca de la zona Este. Los Andes. Recuperado de: <https://www.losandes.com.ar/article/view?slug=rescataron-a-un-menor-que-estaba-trabajando-en-una-finca-de-la-zona-este>

¹⁰ Representantes sector empresario y representantes sector sindical. (16 de enero de 1991). Vitivinicola y afines. Obreros y empleados. [C.C.T 154/91, 1991] Expte. N° 307.564/16 del registro del Min. De Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En el presente trabajo se investigará el resguardo de la ley según las diferentes modalidades de empleo de los cosechadores de uva, con el único objetivo de mejorar las condiciones a las que se encuentran sometidos, identificar la legislación aplicable, la cual ha sido motivo de numerosos debates entre LCT 20744, CCT 154/91 y la Ley de Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA) N° 22.248.

- **JUSTIFICACION Y RELEVANCIA DE LA TEMATICA ELEGIDA**

El objetivo de este trabajo consta en analizar la situación laboral de trabajadores en torno a la cosecha de uva en la Provincia de Mendoza.

Las prácticas laborales relacionadas a la cosecha de este fruto, se desarrollan de manera estacional y discontinua, precisamente en el momento en el que la uva obtiene la madurez necesaria y alcanza el porcentaje de azúcar debido para la posterior elaboración de vino.

Debido a esta discontinuidad laboral, dada en quien realiza cosecha de manera transitoria, es que los trabajadores deben organizarse para poder trabajar durante todo el año a fin de obtener salarios para su subsistencia y la de su grupo familiar y no solo para esta determinada época.

Son marcadas las diferencias existentes teniendo en cuenta sexo, edad y otros factores relevantes en los trabajadores en torno a la relación de contrato laboral que se obtiene.

La vid es el principal cultivo de la Provincia de Mendoza (160.000 has aproximadamente), estos cultivos necesitan de constante cuidado durante el año para poder obtener el fruto en la época adecuada, y es precisamente en la época de cosecha donde es mayor la demanda laboral existente por lo tanto es donde los cosechadores realizan sus tareas y donde podemos ver reflejadas las desventajas a las que son sometidos en la relación laboral en marcados casos, sobretudo quienes realizan su trabajo de manera ocasional.

Alrededor de dos tercios de los trabajadores contratados de manera directa o indirecta, son empleados de manera ocasional. En zonas de mayor producción, como por ejemplo el Valle de Uco, se registró en el Censo Nacional Agropecuario de 2012 la contratación de 560.000 jornales, aproximadamente, para tareas transitorias, de los cuales un 56% de estos fueron contratados para tareas de cosecha de diferentes cultivos.

El carácter ocupacional estacional, ubica a estos trabajadores como “trabajadores transitorios”. Diferentes doctrinarios han puesto en evidencia respecto a este tipo de manera ocupacional en América Latina la marcada explotación de la mano de obra.

Los cosechadores deben trabajar para vivir, por lo cual se encuentran en un plano de desigualdad respecto al empleador para negociar las condiciones de su trabajo. Por más que en el convenio colectivo de trabajo se fijen los aranceles a abonar a cada trabajador según la categoría en que cada uno se desempeñe o de las condiciones logradas en paritarias entre ambos sectores de representantes sindicales (empleadores – trabajadores), la realidad demuestra que cada trabajador negocia su salario con su empleador, sobre todo cuando el trabajador presta sus servicios sin haber sido declarado su trabajo. A esto se suma la dificultad para encontrar otro tipo de empleo, la falta de continuidad en el mismo lugar de trabajo y el aislamiento que provoca realizar estas tareas en zonas rurales, facilitan la desprotección por parte de las organizaciones que los representan. El cambio de fuente ocupacional, de continuidad en él mismo y de lugar de trabajo, es un factor clave en la precarización de este tipo de trabajadores. Al ser un trabajo con carácter estacional, provoca que estos trabajadores deban buscar otras alternativas el resto del año, ya sea en otros frutos, realizando el cuidado respectivo de las viñas para la posterior cosecha, o cualquier tipo de empleo que puedan conseguir, lo que estos trabajadores vulgarmente identifican con el nombre de “changa”.

También es relevante al momento de precarizar el trabajo para estas personas las formas de remuneración, ya sea por jornal o a destajo, donde solamente se paga el día trabajado y se da una marcada competencia y diferenciación entre trabajadores por el objeto de obtener mejores remuneraciones.

El trabajo transitorio es asociado generalmente a la inestabilidad laboral¹¹, trabajo no registrado, donde dejan de estar protegidos los trabajadores por la legislación laboral correspondiente. Este tipo de relaciones laborales tiene como principal característica la precarización de las condiciones de trabajo. Cabe destacar que no solamente esta

¹¹ ARESE, C. (2014). Derechos humanos laborales. Ed. Rubinzal – Culzoni

precarización se ve reflejada en el trabajo informal, también es recurrente en empleo formal donde no hay control suficiente.¹²

Diversas son las modalidades en que empleadores que no contratan personal en negro actúan de maneras determinadas a fin de pagar menos cargas sociales y aportes para reducir sus costos. Entre estas puede mencionarse la contratación de mano de obra a través de cooperativas, empresas de empleo intermediario. Dónde quien requiere de la mano de obra realiza un sub registro del tiempo de trabajo y se ve reflejado en los trabajadores al momento en que se liquidan sus sueldos y en la contabilización de las horas extras.¹³

En estas condiciones de trabajo ocasional o estacional, es frecuente que no funcione el aparato legal protector propio del estado de bienestar y se vean más reflejadas condiciones de trabajo llamadas bajo el nombre de flexibilidad laboral y versatilidad laboral.

El trabajador registrado no siempre considera que sea lo mejor esta modalidad de trabajo. Esto ha motivado reiteradas denuncias por parte de los empleadores, quienes se encuentran obligados a tomar la decisión de tomar a estos empleados en negro o dejar perder el fruto por exceder su maduración, ante la escasez de trabajadores registrada en los últimos años.

En ocasiones quienes tienen hijos ven un beneficio en la percepción del salario familiar, sin embargo no soluciona otros problemas de fondo, como sería los salarios bajos y la falta de continuidad laboral. Es por motivos como estos, que algunos prefieren el empleo en negro para no sufrir descuentos y llevar un poco más de ganancia en sus bolsillos.

La finalidad del presente trabajo es obtener una investigación profunda en relación a la manera en que las leyes de nuestro derecho laboral amparan a estos cosechadores, enfocado más precisamente, en quienes realizan sus tareas de manera ocasional o transitoria quienes se ven constantemente vulnerados en sus derechos como trabajadores.

¹² ARESE, C.; Revista de Derecho Laboral Actualidad (2011); N°2; Pág 13; El Trabajo Esclavo Contemporáneo. Ed. Rubinzal – Culzoni

¹³ GOLDIN, A. O. (1992). La empresa del trabajo temporal en la Argentina. D.T., pág. 1031. Ed. La Ley

CAPITULO 1: ASPECTOS GENERALES

1. RESEÑA HISTORICA: ¹⁴

Al parecer, antes de Roma, la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicho forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad constituyéndose como el principal motor de su economía.

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones de trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales, siempre desde la lógica del derecho civil, por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible.

Los hombres libres de condición económica precaria, romanos sin propiedades o esclavos que habían ganado su libertad, “arrendaban” sus servicios a cambio de dinero. Este hecho fue precisamente al que los juristas romanos intentaron dar respuesta, ya que las condiciones bajo las que los hombres libres prestaban sus servicios no podían recibir el mismo tratamiento jurídico que el trabajo de los esclavos. A diferencia de éstos, aquellos tenían un vínculo jurídico libremente asumido con quienes contrataban sus servicios, pues se les consideraba ciudadanos de la República.

Así surgió un tratamiento jurídico propio del trabajo prestado por los hombres libres, conceptualmente distinto del trabajo esclavo.

Para aquellos casos en los que el contratante buscaba el aprovechamiento de la actividad misma del deudor, el derecho romano diseñó el contrato denominado *locatio conductio operarum*¹⁵, por el cual el locador estaba obligado a obedecer al conductor. Es importante notar que, bajo esta relación contractual, al acreedor de la actividad se le denominase “conductor”, y el deudor del trabajo se obligaba a poner su fuerza de

¹⁴ Arredondo del Río, J.M (2013). El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. Bogotá. Colombia. Librería Jurídica Sánchez

¹⁵ Ortega Carrillo, Antonio (2012). Derecho romano. Recuperado de <http://www.derechoromano.es>

trabajo bajo la disposición y obediencia del conductor. Este contrato civil era utilizado en aquellos casos en los que el interés del contratante se centraba en la propia actividad del que prestaba su trabajo, siendo característico su empleo, en aquellos casos donde se requería del trabajo de personal que diera uso económico al terreno de los propietarios de las clases acomodadas romanas.

Posteriormente, se tipificó un contrato distinto, el *locatio conductio operis*, cuyo objeto era el aprovechamiento de una obra de tipo, artesanal, *opus*, la cual era realizada por arrendador con completa libertad, con la única guía de sus propios conocimientos. Los ejemplos de este tipo de actividad serían aquellos trabajos que implican un resulta concreto, la obra, como la del artesano que es requerido para producir muebles, la del herrero al que se le pide la producción de un número determinado de armas, etc.

En este momento histórico ya nos referimos a un tipo de trabajo en particular. El que es prestado por los hombres libres. Este se encuentra caracterizado por dos aspectos centrales:

- La ajenidad del resultado del trabajo
- Retribución por el servicio prestado

Con algunas variantes, durante el Medioevo, se mantuvieron formas de trabajo ya conocidas por los romanos:

- El trabajo esclavo
- Las nuevas y excepcionales formas de trabajo
- *Locatio conductio operarum*, que pasó a denominarse arrendamiento de servicios
- *Locatio conductio operis*, que cambió su nombre al de arrendamiento de obra.

Ambas categorías contractuales serían recogidas, mucho más tarde en el Código Civil Francés de 1804.¹⁶

2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO¹⁷

Por primera vez puede apreciarse en Argentina una normativa del derecho laboral en el año 1905 y es la Ley 4661, su autoría le corresponde a Joaquín V. González, tiene como

¹⁶ Guillermo Boza Pró, (2014) El contrato de arrendamiento de servicios, *Thémis, revista de derecho*, 5 (65) 13-15

¹⁷ Cámara Argentina de Comercio y Servicios. Historia del Derecho Laboral Argentino. Recuperado de: https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

relevante al descanso dominical. Inicialmente se aplicaba en Buenos Aires y con el tiempo fue extendiéndose al resto del país.

Posteriormente, ya en el año 1907, se sancionó la Ley 5291, donde se regulaba el trabajo de mujeres y niños, acá se trataban problemáticas sociales de la época s establece entre otras cosas la prohibición de la contratación de niños menores de 10 años.

Es también en 1907 que se crea el Departamento Nacional de Trabajo, posteriormente en 1912, el congreso sancionó la Ley Orgánica 8999, que ampliaba las funciones del departamento.

Argentina puede considerarse como pionera en tener una dependencia del estado para tratar y solucionar problemas inherentes a la problemática laboral.

Años más tarde, en 1915 precisamente, se sanciona la Ley 9688 respectiva a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la misma ha sido afectada por modificaciones hasta el año 1991. Entre los conceptos más destacables puede nombrarse por ejemplo las compensaciones económicas que corresponden al trabajador, responsabilidad el empleador para determinados casos, etc. Esta ley fue derogada y sustituida en el año 1991 por la Ley 24.028, la cual tuvo vigencia hasta 1995, año en el cual se sancionaría la actual ley de riesgos de trabajo 24.557.

La jornada laboral, de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, fue establecida por la Ley 11.544 del año 1929, esta se verá modificada por situaciones en las cuales se contemplan por ejemplo el trabajo de menores de dieciocho años, trabajo insalubre, trabajo en horario nocturno, etc.

Con la entrada en vigencia de la Ley 11.723, sancionada en el año 1933, se vieron notablemente favorecidos los trabajadores del sector obrero comercial, En esta se contempló indemnizaciones y vacaciones pagas. Gracias a diferentes reclamos es que en el año 1945, el entonces secretario de trabajo Juan Domingo Perón por intermedio del decreto 1740, generalizó este derecho a gozar de vacaciones pagas a todos los trabajadores de los diferentes sectores.

En el año 1934, se estableció la licencia por maternidad, obligatoria desde los treinta días anteriores al nacimiento y hasta cuarenta y cinco posteriores, esta protección al trabajo femenino fue contemplada por la Ley 11.933

La década del cuarenta se destacó principalmente por una serie de acontecimientos que servirían para sentar y consolidar las bases al movimiento obrero en la Argentina y un lugar de preponderancia al derecho del trabajo y seguridad social.

Surgen los primeros estatutos profesionales como son los de los trabajadores a domicilio y personal bancario. Se propicia la constitución y fortalecimiento de los sindicatos.

Desde el ámbito oficial, se comienza a implantar la concepción social del trabajo como elemento dignificador y de ascenso social, introduciendo normas que protegían al trabajador y su familia.

El Departamento Nacional de Trabajo, creado en 1912, adquirió en esta década el rango de Secretaría de Estado, bajo el nombre de Secretaría de Trabajo y Previsión, siendo antecedente inmediato al actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En 1944 se crearon los primeros tribunales de trabajo a fin de dar solución a los distintos conflictos que se suscitaban entre empleadores y trabajadores.

En el año 1945, se instaurará por medio del Decreto 33.302 los primeros conceptos de estabilidad en el empleo, el salario mínimo y vital y el sueldo anual complementario.

Con la reforma de la Constitución del año 1949, durante la primera presidencia de Perón, el derecho del trabajo obtuvo jerarquía constitucional. Esta Constitución sería suprimida años más tarde, 1955 exactamente, por el golpe de estado del año 55. Dos años después se produjo una nueva reforma, la del año 1957, durante la autodenominada Revolución Libertadora. Si bien dicha reforma convalidó la derogación de las reformas constitucionales de 1949, incorporó a la Carta Magna el Art 14 bis, referido especialmente a derechos laborales. Es también con esta reforma que se incorpora el derecho a huelga en reclamo por mejora para las condiciones laborales.

En el año 1953 se dictó la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo, aún vigente, con diversas modificaciones.

Durante la década del 60 se comenzaron a dictar numerosas normas y leyes cuya finalidad era regular aspectos de las relaciones laborales existentes, de las asociaciones gremiales y de seguridad social, entre estas puede mencionarse la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Finalmente en el año 1991 se dictó la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, con sus consecuentes reformas por la Ley 25.345, entre los fines que se destacan puede mencionarse a la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados, la Ley 25.323, del año 2000, duplica las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado.

La normativa de esta rama se va adaptando a la realidad social, regulando nuevas relaciones laborales, es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación gremial y asociación empresaria.

3. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

La Ley 20.744 en su artículo 21 reza:

- ***“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta...”***:

Es decir que una persona llamada empleado, acepta ponerse a disposición de la otra, empleador, para realizar las tareas encomendadas, bajo las directivas, organización y modalidades por este instituidas. En este caso es el cosechador quien acepta las órdenes impartidas por el empleador para realizar su labor.

- ***“...durante un período determinado o indeterminado de tiempo...”***:

La ley de contratos de trabajo nos dice que el trabajo se presume por tiempo indeterminado, lo cual no significa que puedan pactarse contratos de trabajo donde no se establezca el tiempo que durará la relación laboral. Tales serían aplicables en su modalidad a plazo fijo o por temporada para el vínculo que se genera entre empleado y empleador.

- ***“...mediante el pago de una remuneración.”***:

El trabajo se presume oneroso, por lo que el cosechador tiene derecho a obtener una retribución por parte del empleador por las tareas por él realizadas.

- ***“Sus cláusulas en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”***¹⁸:

La ley indica como deberá presentarse la relación laboral, ya que la misma estatuye las formas a fin de evitar que alguna de las partes se vea perjudicada. Las condiciones no podrán ser impartidas de manera antojadiza por el empleador, sino que el mismo deberá cumplir con los requisitos que la ley exige.

4. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO¹⁹

Al momento de mencionar los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes, válido para este tipo de relación laboral entre empleador y cosechador, en nuestra legislación, cabe mencionar que define la “Ley 20.744” por trabajo. Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Para entender los tipos de contratos que pueden aplicarse a esta relación laboral, es bueno dar una breve descripción de que consiste el trabajo que realiza el cosechador, a fin de evaluar que modalidad sería la más apropiada.

¹⁸ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 21 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

¹⁹ Medina, Lorena (08 de junio de 2016) Contrato de Trabajo en Argentina. Recuperado de: <https://www.bizlatinhub.com/es/contrato-de-trabajo-argentina/>

El cosechador es la persona que se encarga de obtener la uva que se encuentra en la vid (todavía en planta), ésta, habitualmente se encuentra en fincas, dispuestas en hileras, la planta tiene una altura que raramente supera el metro cincuenta y cada sector está delimitado por callejones, que es por donde circulan los camiones que realizan el posterior traslado de la uva a la bodega. Separado el racimo de uva de la planta, mediante la utilización de tijeras, el mismo es depositado en un tacho (nombre que se le da al recipiente utilizado para la recolección), una vez lleno, el cosechador se dirige por la hilera hacia el camión donde vuelca el contenido de su tacho y a cambio obtiene una ficha, ésta tiene un valor económico simbólico, la cual luego será cambiada al empleador por dinero en efectivo.

- **Por tiempo indeterminado**²⁰

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración
- Que las modalidades de las tareas o de la actividad razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Las personas afectadas a la cosecha de la uva prestan sus tareas de manera estacional, en determinadas épocas del año, por lo que podría ser válido un contrato de tiempo indeterminado en la modalidad de contrato de temporada.

Puede suceder que el cosechador realice tareas el resto del año, practique algún otro tipo de actividad para el empleador, tal es el caso de los contratistas de fincas, injertadores, sulfatadores, etc. Estas labores tienen por finalidad el cuidado y mantenimiento de las plantaciones durante el año, para obtener el fruto en épocas de cosecha.

²⁰ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 90 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

- **Contrato de trabajo a plazo fijo**²¹

Es aquel cuyo contrato dura hasta el plazo de tiempo convenido, estipulando de manera previa la fecha de inicio y finalización. Este tipo de contratos no podrá estipularse por lapsos superiores de tiempo de cinco (5) años.

Esta modalidad de contrato es ideal para los cosechadores, ya que en su gran mayoría rara vez vuelven a realizar sus tareas de un año para el otro, por lo cual el contrato se preparará en fecha de inicio y finalización y una vez concluido el lapso pactado se deducirán los haberes adeudados y se practicará la correspondiente liquidación quedando las partes desvinculadas entre sí.

- **Contrato de trabajo de temporada. Definición de la Ley 20.744**²²

Este tipo de contratos se considera formalizado cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumplan en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad²³.

Art.66 de la Ley N° 24.013: Habrá contrato de Trabajo de Temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad²⁴

El contrato de temporada es ideal cuando el cosechador realiza sus tareas por temporadas de cosecha para el mismo empleador, al hacer de esto una actividad habitual el empleador deberá anunciar la fecha de inicio de temporada por un medio fehaciente y plazo determinado y el trabajador dar aviso al empleador de su conformidad para presentarse a trabajar.

²¹ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 93 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

²² Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 96 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

²³ Simondegui, Marín (13 de abril de 2018) Cosechadores de uvas: puntos clave del régimen laboral. Recuperado de: https://www.m.agrofy.com.ar/noticia/174554/cosechadores_uvas-puntos-claves-regimen-laboral

²⁴ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de noviembre de 1991) Art 66 [Contrato de trabajo de temporada] Ley de empleo [ley 24013 de 1991] B.O: 05 de diciembre de 1991

- **Contrato de equipo**²⁵

Es el contrato celebrado por una empresa con un organizador o coordinador que representa a un grupo también organizado, de trabajadores que cumplan alguna actividad común. En este caso cosechadores, a estos grupo de cosechadores se les conoce con el nombre de “cuadrilla”.

Como se mencionaba anteriormente, podrá solicitársele a determinada persona que tenga un grupo a su cargo (cuadrilla en este caso), la totalidad de la cosecha de la uva y pactarse una remuneración por este trabajo.

5. PRINCIPALES OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL

La relación laboral se encuentra compuesta por dos partes, el cosechador y el empleador.

El primero es una persona física, quien se obliga a prestar servicios (cosechar la uva) en las condiciones previstas en los art 21²⁶ y 22²⁷. Mientras que el empleador es una persona física o conjunto de ellas o jurídica, que requiere los servicios de un trabajador. La característica esencial del empleador es la facultad de dirigir y organizar la actividad de los trabajadores (establecer días, horarios, régimen de conducta, etc) y como obligación principal se encuentra la de abonar una retribución.²⁸

6. CONCLUSIONES PARCIALES

La ley ampara en diversas modalidades a los cosechadores en su carácter de trabajador, ya sea que estos prestan sus servicios por tiempo determinado o indeterminado. Como así también brinda las herramientas necesarias al empleador para poder establecer las pautas en relación a como deberá ser practicado el trabajo correspondiente.

²⁵ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 102 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

²⁶ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 21 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

²⁷ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 22 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

²⁸ SILGUERO CORREA, F.; Derechos en el nuevo régimen de trabajo agrario. Ámbito de aplicación. Protección a la dignidad de los trabajadores. La responsabilidad solidaria en el nuevo régimen. Mecanismos Anti – fraude. TySS. Año I, (Nº1). Ed. Infojus.

El empleador decidirá, de acuerdo a la adecuación correspondiente, el tipo de contrato a celebrar y lo conformará de común acuerdo con el trabajador. Esto permitirá tanto a trabajador como empleador estar resguardado por lo que la ley indica, posibilitando el reclamo correspondiente por quien se vea damnificado por incumplimiento de la otra. Lo mismo sucede en caso de que el empleador omitiese la registración correspondiente del trabajador, esto lo faculta a realizar el reclamo correspondiente y permite se subsane la situación desfavorable.

CAPITULO 2: LEGISLACION APLICABLE

1. LEY 20744, LEY DE CONTRATOS DE TRABAJO

La Ley 20744 en su art 1²⁹, nos indica las fuentes de regulación de los contratos de trabajo. Por lo que nos dice que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen por:

- Esta Ley
- Por las leyes y estatutos profesionales
- Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales
- Por la voluntad de las partes
- Por los usos y costumbres.

En el artículo 2^{o30}, dispone el ámbito de aplicación de la misma, donde en su inciso c, excluye a los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario. Si bien este inciso fue excluido en el año 2011 con la sanción de la Ley de TRABAJO AGRARIO (Ley 26.727). Ésta, en su artículo 3^o inc. f³¹, también excluye a los trabajadores ocupados en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, por lo cual tampoco serían amparados en esta Ley los trabajadores de la recolección de la uva y remite a los mismos a la tutela de la Ley 20.744.

Acá puede apreciarse que si bien la Ley 20.744 nos remite a la Ley de Trabajo Agrario (Ley 26.727, art 3 inc. f³²), esta vuelve a indicar a la Ley 20.744 como aplicable respecto a los cosechadores que realizan sus labores por tiempo determinado. Ya que los cosechadores que prestan servicios por tiempo indeterminado se encuentran bajo la tutela del Convenio Colectivo de Trabajo 154/91.

Con la sanción de la ley 23.808³³ (B.O 17/09/1990), se produjo un cambio importante en el encuadre jurídico de los trabajadores afectados a las tareas de cosecha y/o

²⁹ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 1 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

³⁰ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 2 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

³¹ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (21 de diciembre de 2011) Art3 inc. f [Exclusiones] Ley de Trabajo Agrario [ley 26.727 de 2011] B.O: 27 de diciembre de 2011.

³² Honorable Congreso de la Nación Argentina” (21 de diciembre de 2011) Art3 inc. f [Exclusiones] Ley de Trabajo Agrario [ley 26.727 de 2011] B.O: 27 de diciembre de 2011.

³³ Honorable Congreso de la Nación Argentina” (17 de septiembre de 1990) Art3 inc. f [Exclusiones] Modificación Ley de Trabajo Agrario 22.248 [ley 23.808 de 1990] B.O: 17 de septiembre de 1990.

empaques de frutas, quienes originariamente estaban incluidos en el Régimen de Nacional de Trabajo Agrario y a partir de ese momento fueron encuadrados en el marco normativo de la Ley de Contrato de Trabajo.

A partir de la vigencia de la ley 22.248 (B.O 18/07/80), los trabajadores afectados a las tareas de cosecha y/o empaque de frutas fueron encuadrados como personal no permanente de la actividad agraria (según el art 77 de la ley 22.248). La ley 23.808, cuya finalidad fue mejorar la situación de inestabilidad laboral de estos trabajadores, introdujo las siguientes modificaciones en la ley 22.248, a saber:

Incorporó el inciso f) al artículo 6, relativo a los trabajadores excluidos del RNTA, incluyendo entre los mismos al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas (regidos por la LCT) y b) modificó el art. 77, relativo al personal no permanente, suprimiendo, entre otras las tareas de cosecha de productos agrícolas y su empaque.

En consecuencia, al disponer la ley 23.808 que, tanto los trabajadores que se desempeñen en la cosecha como en el empaque de frutas, debían regirse por las normas de la LCT, su situación jurídico laboral se vio notablemente mejorada, por cuanto las modalidades de las prestaciones de ambas figuras, que se desarrollan en determinados ciclos, llevaron a que su vinculación laboral se encuadre en el contrato de trabajo por temporada, en los términos de los artículos 96/98 de la LCT³⁴

Los beneficios provenientes de la ley 20.744 se aplicarán a los trabajadores de tiempo determinado, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos³⁵

2- CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO³⁶

Los Convenios Colectivos de Trabajo (C.C.T), son acuerdos normativos, equiparados a la Ley misma, a los que llegan representantes de la parte empleadora y de aquellos Sindicatos que representan, conforme pautas fijadas por ley, a los trabajadores (en el caso de los cosechadores de un es S.O.E.V.A.). La conferencia General de la OIT en

³⁴ Simondegui, M.(22/03/2018). Cosechadores de uva. Recuperado de: https://www.arizmendi.com/Quienes_somos/Prensa_Completo/213656

³⁵ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 100 [Aplicación de la ley. Condiciones] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

³⁶ Uria Romero & Asoc. (5 de agosto de 2016) Convenios Colectivos de Trabajo. ¿Qué tipos de convenio existen?¿A quiénes son aplicables?. Puede elegirse entre aplicarse o no, o aplicar otro?. Recuperado de: <http://www.problemaslaborales.com.ar/convenio.htm>

1951 realizó una recomendación sobre los contratos colectivos, definiéndolos como aquellos acuerdos redactados por escrito, entre uno o varios empleadores u organizaciones de empleadores y una o varias organizaciones que ejerzan la representación de los trabajadores, o por los propios trabajadores, legalmente elegidos y autorizados, si carecieran de representación organizada. Se los llama convenios colectivos, pues la parte obrera está representada en general, por una entidad colectiva, como los sindicatos.³⁷

Estos Convenios tienen “fuerza de ley”, para la actividad que reglamentan, debiendo tenerse presente una particular norma rectora: Un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador por Ley de Contrato de Trabajo o Estatutos Especiales. Nunca podrá modificar en perjuicio de cuanto se disponga por estas leyes.³⁸

A su vez, y más allá de cuanto llevamos dicho, existen dos tipos diferentes de convenios colectivos:

1. Por actividad
2. Por empresa

El primero y más frecuente, dispone sobre la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollan en el territorio, al que es aplicable (mayormente, en todo el país) y vinculadas a determinadas actividades o tareas. Es decir: Este convenio habrá de regir para todos aquellos trabajadores y todas aquellas empresas o empleadores, cuya actividad haya sido regulada por este.

El segundo, se celebra entre los representantes de los trabajadores y aquellos de “determinada empresa”. Este convenio, a diferencia del anterior, rige solamente para las relaciones laborales habidas entre “dicha empresa” y su personal.

Queda claro pues, que salvo que nos encontremos frente a un “Convenio Colectivo de Empresa”, y ante la existencia de una normativa de estas características que rija la “Actividad”, las partes de cualquier contrato de trabajo que tenga por objeto estas tareas

³⁷ D´Amico, H. (2 de junio de 2009). Convenios Colectivos de Trabajo. Recuperado de: <https://www.derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/convenios-colectivos-de-trabajo>

³⁸ GARCIA BORRÁS, H. A.; (2015) Las Convenciones Colectivas de Trabajo y su Interpretación. Revista de Derecho Laboral Actualidad N°2. Ed. Rubinzal - Culzoni

no podrán elegir si se rigen por este convenio o no. Se encuentran obligados a hacerlo puesto que, recordemos, este convenio por “Actividad” rige para todos aquellos que la desarrollen y se define por las “tareas”.

Ahora bien, que ocurre si como hemos visto, encontrándose la empresa obligada a aplicar determinado convenio colectivo (debido a la existencia de uno que haya regulado esta actividad) pretende apartarse de él y aplicar otro distinto en su reemplazo?.

En este caso, resultaría nula toda estipulación que efectúe en tal sentido, por no ser materia esta que las partes y menos una de ellas, puede disponer libremente.

Y que quiere decir ¿que sea ello nulo?, o lo que es más importante, ¿qué efectos produce en un contrato de trabajo donde se ha consignado esta circunstancia? Cualquier estipulación que implique apartarse del C.C.T que rige la actividad es de ningún valor. Cualquier empleado, en estos casos, tendría derecho a reclamar los derechos emergentes del convenio colectivo que le resulta aplicable, tanto vigente la relación como frente a un despido.

Si el contrato de trabajo, celebrado entre cualquier empleador y un trabajador lleva forma escrita (puede no tenerla), podrá consignarse expresamente o no la obligación de aplicar el C.C.T que rige la actividad. Si nada se dice en forma expresa, el C.C.T resulta de aplicación de todas formas. Pero lo que resulta intolerable jurídicamente es consignar la aplicación de un C.C.T distinto al obligatorio por actividad, bajo pena de nulidad como hemos sostenido arriba.³⁹

C.C.T 154/91⁴⁰

Este convenio comprende:

Sector empresario: Asociación de Viñateros de Mendoza, Federación de Viñateros de San Juan; Cámara de Comercio, Industria y Agropecuaria de San Rafael y Centro de Viñateros y Bodegueros del Este.

³⁹ RODRIGUEZ MANCINI, J. (1990). La negociación colectiva. Buenos Aires. Astrea

⁴⁰ Representantes sector empresario y representantes sector sindical. (16 de enero de 1991). Vitivinícola y afines. Obreros y empleados. [C.C.T 154/91, 1991] Expte. N° 307.564/16 del registro del Min. De Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sector Sindical: Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la República Argentina.

Actividad de los trabajadores a que se refiere: comprende a los trabajadores de empresas viñateras, incluso aquellas que dentro del establecimiento también poseen olivares y frutales.

Zona de aplicación: todo el país.

Período de vigencia: dos años desde su homologación. (los C.C.T, conservan su validez hasta que son reemplazados por otro, más allá de la fecha que el mismo estipule).

Este convenio en su art 31 comprende a los trabajadores permanentes afectados a la recolección de los frutos (vid, olivares, manzanas y frutales). Y nos dice que:

Todo obrero de viña permanente ocupado en la recolección de frutos en su establecimiento habitual, que estén comprendidos en este convenio, se le deberá practicar los aportes y contribuciones correspondientes a la obra social de las actividades vitivinícolas y afines, cuota sindical (S.O.E.V.A.) cuando sea afiliado al sindicato, entidades de primer grado que corresponda a su jurisdicción. Siempre y cuando esta ocupación no sea por expresa solicitud del obrero.

También puede suceder que el trabajador sea contratado para prestar su servicio a destajo, lo que de igual manera quedará comprendido en este C.C.T, equiparando el salario según lo pactado para una jornada laboral de ocho horas y de ninguna manera podrán ser inferiores a estas.

3. AMPARO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO⁴¹

La Constitución Nacional de la república ampara al trabajo en sus diversas formas en el Art 14 bis; asegurando al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple

⁴¹ ORIHUELA, Andrea M. Texto comentado. Constitución Nacional Comentada. 4° edición, Buenos Aires: Estudio, 2008, p.44

inscripción en un registro especial. La constitución Nacional asegura a los cosechadores todas las condiciones para que presten sus tareas de manera digna como lo hace con cualquier otro trabajador.

En este mismo artículo se le garantiza a los gremios la posibilidad de concertar Convenios Colectivos de Trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. También se dan las garantías necesarias para desempeñar el cumplimiento en la gestión sindical, manteniendo la estabilidad del empleo. Los cosechadores por su voluntad propia podrán afiliarse por su libre voluntad a los sindicatos que los representen, como también tienen libertad para optar por no hacerlo, o renunciar en caso de haber estado afiliado.

El estado otorga los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá; el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y acceso a una vivienda digna. Los cosechadores por medio de aportes realizados por ellos y contribuciones por parte del empleador contribuyen para tener una obra social que atienda a su salud y a la de su familia como así también a una jubilación para el momento en que esté en condiciones, según la ley, de retirarse de sus tareas laborales.

El art 14 bis (agregado por la reforma de 1957 a raíz del constitucionalismo social) surge para dar protección más justa y real al hombre e introduce así los derechos sociales y económicos en la Constitución. Se divide en tres partes:

- Derechos del trabajador en relación de dependencia (y condiciones de trabajo): cómo prestarlo, remuneración, duración, control de la producción y colaboración en la dirección de la empresa. Derecho a la asociación sindical.
- Derechos de los gremios (asociaciones intermedias)
- Derechos de la seguridad social: estos derechos son para todos los trabajadores (los que trabajan en relación de dependencia y los autónomos)

En el artículo 14 bis pueden verse las exigencias que se plantean al Gobierno (por ej. Asegurar el salario mínimo, vital y móvil)

Derecho del trabajador en relación de dependencia y Derecho a la asociación sindical:

- **”El trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes que aseguren al trabajador...”:**

Es decir, el cosechador debe ser obligadamente protegido por las leyes como cualquier otro trabajador, éstas deben imponer condiciones y modalidades justas de trabajo (ya sea que este preste sus tareas a plazo indeterminado o determinado), sin perjudicar la dignidad del dependiente ante la prestación laboral. El estado es quien debe velar por asegurar que se cumpla todo el contenido de este artículo.

- **“...condiciones dignas y equitativas de labor...”:**

➤ **Dignas:** se refiere a condiciones de labor compatibles con la dignidad del hombre (que en el lugar de trabajo haya higiene, seguridad, comodidad, que se respeten los valores humanos del trabajador propios de su condición de persona, que haya coherencia proporcional entre esfuerzo y reposo). El trabajador debe desempeñar sus tareas para garantizar su subsistencia y la de su grupo familiar, no podrán realizarse las mismas en condiciones que afecten su dignidad, por cual la ley ampara estos requisitos y sanciona el incumplimiento de los mismos por parte del empleador.

➤ **Equitativas:** se refiere a justas según cada caso y cada trabajador (situaciones personales del trabajador: sexo, edad, capacidad laborativa, etc)

- **“...jornada limitada...”:**

La duración del trabajo no debe exceder el esfuerzo normal y razonable, que es aquél que puede recuperarse durante el reposo, evitando el agotamiento físico, moral o intelectual del trabajador. En general se fija la jornada de trabajo en un máximo de ocho horas diarias. Pero las leyes o convenios colectivos pueden ampliarla o reducirla según cada actividad. Si el cosechador se excediera en los horarios comprendidos por su jornada laboral, tendrá derecho a percibir o reclamar, en su caso, la compensación por el trabajo realizado en ese tiempo que excedió de su jornada habitual.

- **”...descanso y vacaciones pagados...”:**

El trabajador que realiza sus tareas de recolección de uva, al igual que cualquier otro trabajador goza del derecho a descanso entre jornadas, semanal y vacaciones pagas.

Limitación de la jornada, descanso y vacaciones pagados, hacen a las condiciones dignas y equitativas de labor.

- **”...retribución justa...”:**

El salario que el cosechador reciba como contraprestación por el desempeño de labor deberá ser digno, equitativo y proporcional a la importancia de la misma, deberá ser suficiente para poder solventar sus necesidades básicas y las de su familia, de lo contrario no serían justas.

Derechos sociales del trabajador

Debe prevalecer por encima de los salarios surgidos de la oferta y la demanda o pactados en forma directa y libre entre empleador (parte fuerte) y empleado (parte débil).

Para determinar el “salario justo” hay que valorar la importancia del trabajo prestado por el cosechador, las necesidades en materia alimentaria, de salud, vivienda, indumentaria y educación obligatoria, del trabajador y de su familia. La idoneidad, la capacidad, el rendimiento, el cumplimiento, las condiciones personales, la situación económica del empleador y de la sociedad son factores que inciden en las variables del salario.

- **”...salario mínimo...”:**

Es el monto más bajo e irreductible (tope básico inferior) que posibilite al trabajador y a su grupo familiar la vida decorosa y digna de acuerdo a su nivel. Cualquier salario, aunque pactado, por debajo del fijado como salario mínimo – vital, carecerá del carácter de justa retribución. El Convenio Colectivo de Trabajo que ampara a los cosechadores de fruta, determina el salario mínimo que deberá percibir un trabajador amparado por el mismo.

- **”...vital...”:**

Una remuneración es justa cuando es vital, esto hace referencia a que es suficiente para cubrir necesidades indispensables para la vida del trabajador y su núcleo familiar. Que estos puedan vivir dignamente asegurando sus necesidades primordiales (vivienda, alimentación, casa, educación, esparcimiento, salud, etc.)

- **”... móvil...”:**

Es una protección que garantiza al cosechador un cierto poder adquisitivo ante la posibilidad de variables que afecten a la economía del país, tal es el caso de la inflación, aumento de precios o en el costo de vida. Esta movilidad permitirá que el salario se reajuste y siga siendo vital y justo. (Raramente se cumple en las proporciones debidas)

- **”...igual remuneración por igual tarea...”:**

Esto logra impedir, en general, todo tipo de discriminación salarial arbitraria en función de factores que hagan a la persona de un cosechador. Tales como sexo, edad, nacionalidades, creencias políticas o religiosas, o de cualquier otro tipo de diferencia.

Esta igualdad surge cuando el trabajo es de igual clase, en igual época, durante el mismo lapso, en iguales condiciones, para el mismo empleador y bajo el mismo convenio colectivo de trabajo (es decir que puede pagarse en forma distinta el trabajo nocturno que el diurno, el insalubre que el normal porque las condiciones son diferentes). De todas formas el empleador puede dar premios a determinados trabajadores por antigüedad, eficiencia, capacidad de producción, rendimiento o responsabilidad a modo de incentivo. Pero de ninguna manera podrá reducir al trabajador su remuneración de manera antojadiza.

- **”...participación en las ganancias de la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección...”:**

Los trabajadores obtendrían como remuneración adicional un porcentaje de las utilidades de la empresa logradas por el capital y el trabajo.

Así el trabajador se interesa en la producción, estimula su rendimiento, concentración y lealtad, le permite obtener frutos por su esfuerzo. Esta norma es programática y todavía no fue reglamentada por el congreso.

- **”...protección contra el despido arbitrario...”:**

El despido arbitrario es una ruptura de la relación laboral sin causa justificativa, agravante e injuriosa. El cosechador necesita la tranquilidad (psicológica y económica) de contar con un ingreso seguro, que le permita subsistir a él y a su familia.

La ley tutela al trabajador, mediante sanciones al empleador por terminar una relación laboral con el cosechador sin mediar causa alguna.

- **”...organización sindical libre y democrática, reconocida por la *simple inscripción en registro especial...*”:**

Esta agrupación de trabajadores (S.O.E.V.A.) con actividades comunes ligadas a la vitivinicultura, surgen para eliminar abusos de los empleadores hacia los trabajadores.

En Argentina, desde el '45 hubo aceptación de gremios y sindicatos y la Constitución de 1949, reconoció a los trabajadores, “el derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas, tendientes a la defensa de los intereses profesionales”.

- **Gremio:** simple conjunto de hecho de personas que tienen una misma ocupación laboral en común, o bien comparten la misma profesión; no necesita autorización previa del Estado.
- **Sindicato:** asociación profesional organizada en la que se nuclean jurídica y socialmente, sujetos de determinado sector gremial, que se afilian al mismo para aunar fuerzas en pos de una mayor aptitud de negociar condiciones de trabajo.

La tutela de la “organización sindical libre y democrática” implica:

- Libertad individual del trabajador respecto del sindicato (afiliarse, no hacerlo o desafiliarse cuando quiera)
- Libertad colectiva del sindicato para el regular desarrollo de sus actividades (el grupo que quiera crear un sindicato tiene derecho a constituirlo, determinar su objeto, dictar su estatuto y administrarlo, tomando las decisiones necesarias para alcanzar sus fines pero con límites legales establecidos).
- Democrática: la elección de sus autoridades debe hacerse por el voto (libre, secreto y sin presiones) de sus afiliados.

Las leyes reconocen dos importantes especies de “asociaciones profesionales”:

- Las de grado inferior (son las simples inscriptas)
- Las de grado superior (son aquellas con personalidad gremial y son las más representativas, las que tienen mayor número promedio de afiliados sobre la cantidad promedio de trabajadores del sector que intentan representar).

Derecho de la seguridad social:

- **”...El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable...”:**

El cosechador también se encuentra alcanzado por los beneficios de la seguridad social, se trata de un conjunto de normas, principios y mecanismos tendientes a implementar la cobertura eficaz de las situaciones sociales que puedan afectar al ser humano y a su familia en sus necesidades materiales vitales y en su dignidad intrínseca. Esto se aplica a todos los individuos, sean trabajadores o no.

El Estado debe garantizar esta seguridad social (por ejemplo, dando cobertura a los trabajadores ante la pérdida o disminución de su capacidad laboral o haciéndose cargo de dichas prestaciones), la cual deber ser:

- **Integral**: es decir debe abarcar todos los ámbitos de la vida de una persona (ante eventos como nacimientos, matrimonio, formación cultural y espiritual, accidentes, desempleo, enfermedad, invalidez y rehabilitación, muerte, etc.).
 - **Irrenunciable**: es decir que el individuo no puede renunciar al beneficio de la seguridad social por ser de orden público.
- **”...En especial la Ley establecerá: *el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles...*”.**
- **Seguro social obligatorio**: es una forma de acceder a la seguridad social.
 - **Es obligatorio**: quienes realizan actividades económicas deben abonar obligatoriamente un aporte que sostenga al sistema y se convierten en beneficiarios recién cuando ocurre el hecho que se protegía con ese seguro (el hecho para jubilarse puede ser incapacidad laboral o llegar a la edad requerida).
 - **Jubilación**: es el derecho a obtener una prestación monetaria periódica (vitalicia o por lapsos prolongados) que tienen aquellos que hicieron aportes durante períodos determinados hasta llegar a edades mínimas básicas y/o por la acreditación de incapacidades laborales.

- **Pensión:** es el derecho a obtener una prestación monetaria periódica (vitalicia o por períodos prolongados) que corresponde a los cuasi habientes (viuda/o) de un jubilado o titular de un derecho a jubilación, a consecuencia del fallecimiento de éste.

Mediante esta reglamentación la ley tutela al cosechador y su grupo familiar, ya sea ante imprevistos de la vida, tal como sería el caso de accidentes que puedan sucederle al trabajador incapacitándolo para realizar sus tareas, ya sea de manera total o parcial, por un determinado tiempo o de forma permanente. Como así también de circunstancias que corresponden a las causas naturales de la vida como es el caso de llegar a una determinada edad para jubilarse o la muerte del cosechador.

1. "...la protección integral de la familia...":

Esta cláusula de gran amplitud abarca el matrimonio, la filiación, la patria potestad, la educación, etc., protegiendo a la familia (tanto matrimonial como extramatrimonial) como sociedad primaria y núcleo fundamental del cosechador. Abarca la libertad de formar una familia (casarse, tener hijos, etc.).

2. "... la compensación económica familiar...":

Determinadas leyes brindan al cosechador, en su rol de trabajador, subsidios proporcionales y justos, cuando estos tengan cargas familiares de cualquier índole (esposa, hijos, escolaridad, etc.).

3. "... el acceso a una vivienda digna...":

La casa (habitación) es muy importante para el fortalecimiento familiar. El Estado debe establecer las condiciones aptas para que todos los habitantes puedan tener un lugar, propio o no, donde habitar digna y decorosamente. Esta cláusula fue tomada por el Convenio Colectivo de Trabajo que protege a los cosechadores, entendiendo la importancia de una vivienda para el desarrollo personal y familiar del trabajador.

El C.C.T 154/91 en su art. 20 prescribe que:

- Los empleadores que posean más de 10 hectáreas deberán proporcionar a los obreros que habiten en la finca una vivienda para su uso y su grupo familiar, las mismas deberán garantizarlas condiciones mínimas para su habitación.

- La vivienda deberá estar provista de pileta de agua con filtros, bomba de agua, agua fría y caliente y los correspondientes sanitarios.
- El obrero deberá responsabilizarse por el cuidado de la misma y a la fecha de su devolución, otorgarla en las mismas condiciones en que fue recibida.
- La vivienda no podrá tomarse en caso alguno, como parte de ninguna remuneración.
- En caso de que el trabajador realizare algún tipo de mejora autorizada por el empleador, la misma deberá ser reconocida y abonada al trabajador.

La Constitución Nacional, de la misma manera en que protege a los trabajadores de la Nación, lo hace con los inmigrantes. Refiriéndose a estos en el Art. 20⁴², indicando que los extranjeros gozan de los derechos civiles del ciudadano, a ejercer industria, comercio y profesión. En el caso de los cosechadores de uva, un gran porcentaje de trabajadores son oriundos de países limítrofes, sobre todo Bolivia y es en este Artículo de la Constitución Nacional es donde encuentran protección a sus derechos como trabajadores.

4- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El trabajo es tutelado también a nivel internacional, a fin de garantizar la dignidad de los trabajadores.

La OIT es un organismo especializado de Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

La OIT define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos.

Funciones de la OIT⁴³

Cada órgano que compone a la OIT tiene una función específica para el control y verificación del cumplimiento de las obligaciones adquiridas por los Estados Miembros. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta dos tipos de normas. Por un lado, los

⁴² Const. Nacional de la Rep. Argentina. (2010). Artículo 20. Talleres gráficos del Congreso de la Nación

⁴³ Remón Miranzo, M. (16/05/15). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.exteriores.gob.es/representacionespermanentes/oficinadelasnacionesunidas/es/quees2/paginas/organismos/%20especializados/oit.aspx>

convenios internacionales que pueden ser ratificados por los Estados Miembros de la organización y que establecen las obligaciones de éstos frente a los trabajadores. Dichos convenios tienen un carácter vinculante cuando son ratificados por los Estados, en virtud de ello, la población trabajadora se encuentra facultada para reclamar su cumplimiento. Por otro lado, las recomendaciones buscan asegurar que se adopten las medidas que garanticen la aplicación y efectividad de los derechos reconocidos en dichos convenios.

La comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se encarga de supervisar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los Estados Miembros. Es el organismo asesor de la Conferencia Internacional del Trabajo y se encuentra integrado por juristas especialistas en Derecho Internacional del Trabajo, cuya función es examinar las memorias que todos los países deben presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país. Asimismo, cada año elabora un examen temático que se traduce en los estudios generales.

Finalmente, el Comité de Libertad Sindical recibe las quejas que presentan las organizaciones de trabajadores o de empresarios sobre el incumplimiento de las obligaciones que provienen de la libertad sindical, con independencia de que hayan sido ratificados los convenios sobre la materia.

5. LEY 25191, TRABAJADORES RURALES; REGISTRO Y LIBRETA. **(RENATRE)**⁴⁴

El día tres (3) de noviembre de mil novecientos noventa y nueve (1999), se sancionó la Ley 25191, en la cual se establece el uso obligatorio de libreta del trabajador rural, creándose un registro nacional de trabajadores rurales y empleadores ligados a actividades tales como la agricultura, frutihorticultura, pecuaria, forestal, avícola o apícola, incluyéndose a los trabajadores comprendidos en la Ley 22248 y 23808.

- Los trabajadores registrados acceden a beneficios tales como prestación por desempleo (incluye prestación económica mensual, cobertura de salud, sepelio y pago de asignaciones familiares).

⁴⁴ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (03 de noviembre de 1999) Ley de Trabajadores Rurales [ley 25191 de 1991] B.O: 24 de noviembre de 1999

- Certificación laboral para acceso a la jubilación.
- Capacitaciones y entrenamiento laboral.

El trabajador rural debe presentar, al inicio de la relación laboral, su libreta de trabajo rural al empleador o en caso que corresponda, dar aviso al empleador de que es su primer empleo a fin de que este inicie los trámites pertinentes para obtener la misma.

El RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores) surgió con la finalidad de dignificar las condiciones de los trabajadores rurales y las de su familia a través de la Ley 25191.

En diciembre de 2011, se sanciona la Ley 26727 (Nuevo Régimen de Trabajo Agrario) traspasando las funciones, el patrimonio y personal del RENATRE al RENATEA (Registro Nacional de trabajadores y Empleadores Agrarios), el cual pasó a depender directamente del Gobierno Nacional y quitaba a los trabajadores y empleadores rurales la administración del seguro de desempleo de ese sector.

En noviembre de 2015, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronunció en favor de la devolución del control del RENATRE a la unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y a las entidades rurales SRA, CRA, CONINAGRO Y FAA, declarando la inconstitucionalidad de los artículos 106 y 107 de la Ley 26.727.⁴⁵

Este organismo restableció las funciones como Ente de Derecho Público no estatal el 1º de enero de 2017, luego de que el fallo de la Corte Suprema de Justicia fuera reglamentado por el gobierno a través del decreto 1014/2016.

6. CONCLUSIONES PARCIALES

Tal puede apreciarse en la legislación aplicable, el cosechador de uva, tanto nacional como extranjero, se encuentra comprendido y amparado en la prestación de sus tareas, ya sea que las desempeñe de manera permanente, por temporada o de forma transitoria.

La Ley de Contratos de Trabajo, indica que todas las relaciones laborales deberán ser declaradas y registradas. En el C.C.T que ampara a los recolectores de uva con contratos laborales indeterminados y en la LCT para cosechadores de plazo determinado, se indica la obligación de contemplarse a los mismos, por parte del empleador, los beneficios de la seguridad social. Como también establece que la autoridad de

⁴⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION, (10/04/17), Resolución 68/2017

aplicación encargada de que estos derechos se cumplan, será el “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quedando las partes obligadas a las estrictas observaciones fijadas por la Ley de Contratos de Trabajo y el C.C.T. 154/91.

CAPITULO 3: DEL VÍNCULO LABORAL

1. TIPOS DE CONTRATOS APLICABLES A LA RELACION LABORAL

Tal cual se especificara en el capítulo anterior, según se contempla en el Convenio Colectivo de Trabajo 154/91, hay tres modalidades de contratos de trabajo aplicables entre empleador y quienes se encargan de la recolección de la uva (cosechadores), estas son: plazo indeterminado, plazo determinado o por temporada.

Plazo indeterminado:⁴⁶ Según el Art 90 de la LCT, el trabajo se presume de tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- Que se fije por escrito y de forma expresa su duración (plazo fijo)
- Que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. (temporada)

En este tipo de relación laboral puede encontrarse a las personas que prestan servicios para empleador durante todo el año, realizando las diferentes tareas en relación el cuidado del fruto, entre estas puede encontrarse: poda, sulfato, riego, retiro de maleza, entre otras y durante el período de cosecha realizan esta actividad.

Este contrato de tiempo indeterminado, dura mientras el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, hasta alcanzar la edad y años de servicios que establece la ley para gozar de una jubilación, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la LCT.

Trabajo a destajo:⁴⁷ (es una modalidad de plazo determinado) es aquel contrato en que la remuneración se pacta con base a la cantidad de unidades, obras o labores que el trabajador realice en una jornada determinada. El contrato de trabajo a destajo, se conoce también como contrato de trabajo de obra o por labor. Claro ejemplo puede citarse en el cosechador que una vez lleno su tacho con uva se dirige a depositarlo al camión que la recolecta, para posterior traslado a la bodega para su elaboración, y a

⁴⁶ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 90 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁴⁷ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 112 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

cambio de este tacho obtiene una ficha con un valor simbólico, las cuales después serán canjeadas por el empleador, o quien este disponga, por dinero de curso legal.

Trabajo eventual:⁴⁸ (plazo determinado) el art 68 de la Ley 24.013 (Ley de empleo), sustituye al art 99 de la LCT dándonos la siguiente definición:

Se considera que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por esto, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de tal aseveración.

El Art. 36 del CCT 154/91⁴⁹, prescribe que: durante los primeros ciento veinte días la relación podrá ser rescindida sin mediar derecho a indemnización, transcurrido este lapso se considerará al trabajador como permanente a partir del día en que se hubiese iniciado la relación laboral.

Trabajo de temporada:⁵⁰ (plazo indeterminado)

Al ser aplicable a la actividad laboral la LCT como ley de fondo, para el caso del trabajador temporario, se le aplicará lo establecido en el art.96, el cual establece que: "Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originadas por el giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinada época del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad", Según el Art. 98, el empleador deberá notificar sobre el inicio de las actividades laborales, con una antelación no menor de treinta días respecto al comienzo de temporada, esta deberá ser en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo

⁴⁸ "Honorable Congreso de la Nación Argentina" (13 de mayo de 1976) Art 99 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁴⁹ Representantes sector empresario y representantes sector sindical. (16 de enero de 1991). vitivinícola y afines. Obreros y empleados. [C.C.T 154/91, Art.36] Expte. N° 307.564/16 del registro del Min. De Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁵⁰ "Honorable Congreso de la Nación Argentina" (13 de mayo de 1976) Art 96 [Contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

anterior. El trabajador deberá de manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

- Es un contrato de tiempo indeterminado, que genera un vínculo jurídico permanente, con la particularidad de que las prestaciones se desarrollan en forma discontinua, es decir épocas determinadas del año.
- Relación contractual en determinadas épocas del año: esta se repite cada año en ciclos determinados, entre los cuales hay un receso. Durante la temporada, la relación se desarrolla en su integralidad, estando sujetas las partes a la observancia de los deberes de cumplimiento y conducta (buena fe, lealtad, reserva, etc) y gozando los trabajadores de los derechos emergentes de ella,, durante el periodo de receso el trabajador deja de prestar servicios y el empleador de pagar la remuneración. Si bien la relación laboral se mantiene vigente se suspenden las principales obligaciones de las partes, manteniéndose solo aquellas que resulten compatibles con tal situación.⁵¹

2. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR⁵²

Los derechos y deberes del trabajador, así como los del empleador, son los que surgen de los art 62 y 63 de la ley de Contrato de Trabajo

- La principal obligación que se le atribuye al empleador es la del pago de una remuneración al trabajador como contraprestación a las tareas que realiza.
- El empleador debe velar por la seguridad de trabajador mientras este se encuentre en el establecimiento en el cual presta servicios, como así también, debe el reintegro de gastos que el trabajador realice para el cumplimiento correcto de su trabajo.
- En caso de que el trabajador sufra daños en sus bienes por el hecho y en ocasión de trabajo, también deberá de retribuirsele.
- El empleador deberá garantizar al trabajador de acuerdo a sus capacidades o profesionalismo una ocupación efectiva.

⁵¹ ARESE, C. (2011) El trabajo esclavo contemporáneo. Revista de Derecho Laboral Actualidad; N°2; Ed. Rubinzal – Culzoni

⁵² Toselli, C. A. (2002) Derecho del trabajo y de la seguridad social. Iª Ed.- Bs.As. -Alveroni ediciones

- El empleador tienen la obligación de mantener igual trato con los trabajadores que se encuentren en igualdad de condiciones.
- El empleador tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo a fin de brindar al cosechador los beneficios de la seguridad social que la ley otorga.
- Cuando el contrato de trabajo finaliza, cualquiera sea la causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, donde se especifique tiempo de prestación de servicios, tareas desempeñadas, sueldos percibidos, aportes realizados y contribuciones efectuadas a los organismos de seguridad social.
- El empleador al igual que el trabajador tienen la obligación de obrar de buena fe, manteniendo su conducta, a lo que es propio de un buen empleador, ya sea al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

3. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR⁵³

- El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros.
- El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características del empleo y a los medios instrumentales que se le provean.
- El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.
- Debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro de los mismos derivado del uso.
- El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.
- El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de este.
- El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

⁵³ Caro Figueroa, M. C. (2000) “Obligaciones del trabajador” 1º ed. Mendoza. Universidad de Congreso

4. PROTECCION DEL TRABAJADOR EN LA RELACION LABORAL

El trabajo se encuentra legislado en todas sus formas, tanto para el trabajador como para el empleador. La ley 20.744 “Ley de Contratos de Trabajo” realiza una regulación detallada de todos los aspectos de la relación. En el ámbito de aplicación dispone que la misma no es aplicable a los dependientes de la administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. También nos indica que tampoco será aplicable para los trabajadores del servicio doméstico, como así también excluye a los trabajadores agrarios, siendo aplicable de manera supletoria a estas relaciones. La Ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de tres (3) meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda abonarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)⁵⁴ y en la documentación laboral de la empresa, realizar las contribuciones, y depositar los aportes de seguridad social. Este procedimiento, es de gran importancia para lograr una igualdad entre las partes y protección sobre todo a la más débil, en este caso el cosechador.

Los contratos de trabajo y la relación de trabajo se rige: por esta ley, por las leyes y estatutos profesionales, por los convenios colectivos o laudos con fuerza de tales, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres.⁵⁵

Lay 20.744 indica en su art 7, que las partes en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la nulidad por ilicitud o prohibición. Por lo cual el contrato no producirá consecuencias entre las partes, en el caso de nulidad de contrato de objeto ilícito. Por otra parte si se encontrara prohibido el objeto del contrato, no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

⁵⁴ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 80 [Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁵⁵ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 1 [Fuentes de regulación] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

La Ley también prescribe que los empleadores deberán tener un libro especial⁵⁶, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en donde se consignará, todos los datos personales que permitan individualizar al trabajador, fecha de ingreso y egreso, remuneraciones asignadas y percibidas, individualización de personas que generan derecho a la percepción de asignaciones familiares, etc.

Hay una expresa prohibición de alterar los registros correspondientes a cada persona empleada, como así también dejar en blanco espacios, hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las mismas deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que refiera el asiento y control de la autoridad administrativa. No podrá, de ninguna manera, realizarse tachas, anotaciones, suprimir fojas o alterar foliaturas o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

En caso de omitirse las formalidades prescriptas, los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescriptas por la LCT en su art 52.⁵⁷

De esta manera, entre otras, prescriptas por la LCT se busca proteger a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.

5. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES DE VIÑA

En la provincia de Mendoza los trabajadores, que adhieren al sindicato, se encuentran representados por S.O.E.V.A. (sindicato de obreros y empleados vitivinícolas y afines).

Estos tienen como objeto principal el bienestar de sus miembros, garantizando condiciones dignas en su trabajo (seguridad, higiene, etc), generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación, estableciendo una dinámica de diálogo entre empleadores y los trabajadores.

⁵⁶ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 52 [Libro especial. Formalidades. Prohibiciones] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁵⁷ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 53 [Omisión de formalidades] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

6. ¿QUÉ PROBLEMÁTICA GENERA ESTE TIPO DE VÍNCULOS LABORALES USUALMENTE?

De acuerdo a lo analizado puede distinguirse que en la provincia de Mendoza existen trabajadores que desempeñan sus tareas de manera permanente, por temporada u ocasionales. En reiteradas oportunidades estos se ven vulnerados en sus derechos. Tal es el caso donde se emplea a menores⁵⁸, ancianos y personas extranjeras de manera engañosa⁵⁹

Este tipo de relación en muchos de los casos es conformada de manera verbal y no se realiza la registración correspondiente, como la ley lo requiere. Esto motiva a que los trabajadores se vean desprotegidos ante los abusos cometidos por empleadores en cuanto a sus derechos, cabe mencionar que en muchas de estas relaciones la falta de registración es solicitada por el trabajador, quien de esta manera cree obtener un beneficio económico por no sufrir los descuentos pertinentes.

Una frecuente reacción por parte de los empleadores para debilitar la resistencia de los trabajadores frente a las acciones de supervisión, control y disciplinamiento ha sido la de recurrir a la contratación de trabajadores extra locales dispuestos a aceptar condiciones de trabajo precarias como la prolongación de la jornada de trabajo.

Se puede apreciar que este tipo de desventaja no es igual en todos los rubros, para contratos de trabajo de tiempo determinado o indeterminado. En estas relaciones entre empleador – empleado para cosecha de uva, se ve más favorecido el empleador debido a que las propiedades en las cuales se realiza la recolección de fruto, en su gran mayoría, se encuentra en zonas rurales alejadas de la ciudad. Por lo que facilita la falta de control, ya que el tiempo en el que se realiza una cosecha oscila entre los diez y quince días en una finca de tamaño promedio, es de muy remotas posibilidades que un control sea realizado justamente en ese lapso temporal (acá juega un importante rol en el compromiso de protección el sindicato S.O.E.V.A, quien representa los cosechadores, el problema se plantea en que no todos los cosechadores se encuentran afiliados).

⁵⁸ Redacción L.A. (22/02/2018). Rescataron a un menor que trabajaba en condiciones inhumanas en una finca de la zona Este. Los Andes. Recuperado de: <http://losandes.com.ar/article/view?slug=rescataron-a-un-menor-que-estaba-trabajando-en-una-finca-de-la-zona-este>

⁵⁹ MDZ policiales (07/06/18). Liberaron a niños reducidos a la servidumbre en una finca. MDZ on line. Recuperado de: <https://www.mdzol.com/nota/798582-tenian-ninos-reducidos-a-servidumbre-en-una-finca/>

La ley también actúa de manera preventiva imponiendo sanciones ante el incumplimiento por parte del empleador, ya que a fin de evitar cualquier tipo de sanción legal, el trabajo es formalizado como corresponde.

Factores que favorecen a este tipo de situación desventajosa respecto a los trabajadores de la vid, son por ejemplo que un amplio porcentaje de estas personas tienen un nivel de educación bajo, edad avanzada que imposibilita el acceso a otros tipos de empleo (en ocasiones se utiliza también la mano de obra de menores)⁶⁰, desconocimiento sobre amparo legal, trabajadores llegan desde provincias del norte tales como Salta o Jujuy, incluso de países como Bolivia, para trabajar durante la temporada y luego retornan a sus lugares de orígenes, esto hace que ellos prefieran acumular la mayor cantidad de dinero posible y rechacen formalizar su situación laboral en la cual deben contar con descuentos, por ejemplo el que debe ser aportado para seguridad social.

Los trabajadores, sobretodo, cuando realizan sus tareas de manera independiente, sin pertenecer a una cuadrilla o no estando afiliados al sindicato que los nuclea, son más propensos a sufrir un menoscabo en sus derechos como trabajador. Esto empeora en las temporadas durante las cuales el valor de la uva se ve disminuido por “X” motivos (por factores climáticos que perjudican el fruto, por ejemplo, tal sería el caso de ser afectado por granizo). Esta situación lleva a que el empleador, a fin de obtener un mayor margen de ganancia, realice recortes en los pagos a los empleados, no se lleve a cabo las registraciones correspondientes, etc.

7. ¿QUIÉN CONTROLA ESTAS RELACIONES LABORALES?

Numerosos estudios dan cuenta de la necesidad de controlar las condiciones precarias de este tipo de empleo, considerando el pago a destajo, las bajas remuneraciones, la contratación a partir de intermediarios, el predominio de ocupaciones manuales de baja calificación, las extensas jornadas de trabajo, los procesos migratorios también de carácter temporario, el empleo no registrado y las deficiencias generalizadas de las condiciones de vida (vivienda, alimentación, salud, educación, etc.).

Según el “Convenio Colectivo de Trabajo 154/91” y la Ley 26.940 (Promoción del Trabajo registrado y prevención del fraude laboral) corresponde al Ministerio de

⁶⁰ Redacción LA (22 de febrero de 2018). Rescataron a un menor que trabajaba en condiciones inhumanas en una finca de la zona Este. Recuperado de: <http://losandes.com.ar/article/view?slug=rescataron-a-un-menor-que-estaba-trabajando-en-una-finca-de-la-zona-este>

Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social, velar por el cumplimiento de la registraci3n por partes de los empleadores de los contratos surgidos para la ocasi3n, quedando las partes obligadas a lo que el mismo indica.⁶¹

La Subsecretarí de Fiscalizaci3n del Trabajo y de la Seguridad Social ejerce el control y fiscalizaci3n de las normas del Trabajo y de la Seguridad Social en todo el territorio Nacional. Aplica las penalidades que correspondan ante el incumplimiento de los empleadores de las obligaciones de la Seguridad Social.

Actúa mediante acciones de inspecci3n complementaria, en aquellas jurisdicciones donde se registre un elevado índice de incumplimiento a las normas laborales (caso puntual de los cosechadores). Entre sus obligaciones debe promover con miras a la detecci3n del trabajo no registrado, la participaci3n coordinada y colaboraci3n de las entidades representativas de los trabajadores y empleadores.

Debe encargarse de coordinar y ejecutar el seguimiento y control de los planes nacionales de fiscalizaci3n u otros instrumentados en general, gestionando los recursos y el personal afectado a tal fin.

8. CONCLUSIONES PARCIALES

Para la redacci3n del C.C.T que ampara las relaciones laborales surgidas entre empleador y trabajadores de viña se contemplaron minuciosamente las diferentes modalidades en que el trabajador desempeña sus tareas. En el caso de los cosechadores de uva que prestan sus servicios de manera indeterminada, la relaci3n laboral será tutelada por el C.C.T. 154/91 y la Ley de Contratos de Trabajo de manera supletoria. Y para los cosechadores que realizan sus tareas como personal no permanente, a partir de la reforma instaurada por la ley 23.808 a la Ley 22.248 (Régimen Nacional de Trabajo Agrario) indica que la relaci3n laboral de los mismos será tutelada por la Ley 20.744 (Ley de Contratos de Trabajo).

A fin de evitar abusos la Ley 26.940 (Promoci3n del Trabajo Registrado y Prevenci3n del Fraude Laboral) obliga a registrar la relaci3n surgida entre las partes e indica la autoridad de aplicaci3n y control para la observaci3n de cumplimiento del mismo (Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social).

⁶¹ Representantes sector empresario y representantes sector sindical. (16 de enero de 1991). Artículo 43. [Autoridad de aplicaci3n] vitivinícola y afines. Obreros y empleados. [C.C.T 154/91, 1991] Expte. N° 307.564/16 del registro del Min. De Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Aún, en la actualidad, hay casos en los que la parte más débil, los trabajadores, siguen siendo víctimas de abusos en sus derechos como trabajadores. Por lo que el sindicato que representa a estos trabajadores, S.O.E.V.A. en este caso, intenta captar a estas personas a fin de poder proteger sus derechos de manera colectiva y lograr mediante diálogo y negociación con los sectores empleadores las mejores condiciones laborales posibles.

**CAPITULO 4: EXTINCION DE LA RELACION
LABORAL**

1. PROTECCION DE LA LEY AL TRABAJADOR

En nuestro ordenamiento jurídico el ejercicio de los derechos está sujeto a ciertos límites impuestos de manera genérica por la ley. Esto nos indica que el derecho otorga facultades que de ninguna manera serán ilimitadas, basado de manera fundamental en principios y valores que no podrán alterarse de manera antojadiza.

El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos.⁶²

La Ley ampara al trabajador proporcionando el beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la L.C.T., estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.⁶³

Para los cosechadores de uva, el C.C.T como la L.C.T., establecen una jornada laboral determinada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales (para los amparados por C.C.T) y de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (para quienes se encuentren comprendidos por la LCT). Las trabajadas fuera de la jornada establecida, se las considerará horas extras de la siguiente manera:⁶⁴

- Con el cincuenta por ciento de recargo en días normales.
- Con el cien por ciento de recargo en días sábados después de las trece horas y domingos o feriados provinciales o nacionales.
- Basado en el principio de igualdad, queda prohibido al empleador cualquier tipo de discriminación hacia los trabajadores, ya sea por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, gremiales o de edad.⁶⁵
- El solo hecho de prestar servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario.⁶⁶ Cabe mencionar también que el trabajo se lo presume oneroso.

⁶² CAVIGLIA, Enrique: "El abuso de derecho en las relaciones laborales". En: EL CRONISTA, 08/05/2017.pp

⁶³ "Honorable Congreso de la Nación Argentina" (13 de mayo de 1976) Art 20 [Gratuidad] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁶⁴ Representantes sector empresario y representantes sector sindical. (16 de enero de 1991).Artículo 16. [Jornada legal] vitivinícola y afines. Obreros y empleados. [C.C.T 154/91, 1991] Expte. N° 307.564/16 del registro del Min. De Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁶⁵ "Honorable Congreso de la Nación Argentina" (13 de mayo de 1976) Art 81 [Igualdad de trato] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

- Los menores desde los dieciocho años podrán celebrar contratos de trabajo y en el caso de las mujeres casadas no será necesaria la autorización del marido. En el caso de los menores mayores de catorce años y menores de dieciocho que vivan independientemente de sus padres o tutores gozan de capacidad para trabajar.⁶⁷
- La Ley autorizada a estos menores a los que hace referencia el párrafo anterior para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo.⁶⁸
- El C.C.T 154/91, obliga a los empleadores a realizar los aportes y contribuciones correspondientes a la obra social para el personal de las actividades vitivinícolas y afines y cuota sindical (S.O.E.V.A.) cuando sea afiliado al sindicato, de todo obrero de viña “permanente” afectado a la recolección de frutos de la uva, en su establecimiento habitual, comprendidos en este convenio.
- El empleador deberá llevar un libro especial registrado y rubricado, en el cual haga constar los datos correspondientes para individualizar al empleado, estado civil, fecha de ingreso, remuneraciones asignadas y percibidas, Etc⁶⁹. Estos libros no podrán verse alterado de manera alguna, siendo pasible de sanción el empleador a quien correspondía dicho cuidado.⁷⁰
- La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla, etc., será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador sobre causas que debían constar en tales asientos.⁷¹
- Se constituirá presunción en contra del empleador el silencio del mismo ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativas al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.⁷²
- No se admite en ningún caso presunción en contra del trabajador sobre su renuncia, salvo que resulte de un comportamiento inequívoco.⁷³

⁶⁶ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 23 [Presunción de la existencia del contrato de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁶⁷ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 32 [Capacidad] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁶⁸ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 33 [Facultad para estar en juicio] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁶⁹ BRITO PERET, J y JAIME, R.C. (1996). Régimen previsional. Sistema integrado de jubilaciones y pensiones, ley 24.241. Buenos Aires. Astrea

⁷⁰ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 52 [Libro Especial. Formalidades. Prohibiciones] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷¹ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 55 [Omisión de su exhibición] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷² “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 57 [Intimación. Presunción] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

- Bajo ningún punto el empleador puede obligar al trabajador a manifestar sus ideologías políticas, religiosas o sindicales, ya que éstas hacen a cuestiones personales y bajo ningún punto influyen en las tareas desempeñadas.⁷⁴
- Es obligación por parte del empleador garantizar ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional. Si se lo destinará a tareas superiores a las que fue contratado tiene derecho a una remuneración acorde a la misma.⁷⁵

En el Art 79 de la Ley de Contratos de Trabajo, se indica:

Deber de diligencia e iniciativa del empleador⁷⁶

- El empleador debe cumplir con las obligaciones que resulten de la ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que las disposiciones acuerdan.
- El empleador tiene la obligación de ingresar los fondos de seguridad social ya sea como obligado directo o como agente de retención. Deberá dar al trabajador cuando este lo requiera a la época de extinción de la relación, constancia documentada de ello.
- Cuando el trabajo se extinguiere, el empleador está obligado a entregar un certificado de trabajo, donde conste el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, remuneraciones, aportes y contribuciones con destino a los organismos de seguridad social. En caso de no cumplir con lo estipulado, será pasible de una sanción dispuesta por la Ley en favor del empleado, como así también obtendrá sanciones para hacer cesar esa conducta omisiva impuestas por la autoridad judicial competente.

⁷³ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 58 [Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷⁴ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 73 [Prohibición] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷⁵ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 78 [Deber de ocupación] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷⁶ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 79 [Deber de diligencia e iniciativa del empleador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

2. PROTECCIÓN DE LA LEY AL EMPLEADOR

Así como la ley tutela los derechos y obligaciones del trabajador. También lo hace con el empleador, ya que la relación laboral se basa principalmente en la buena fe de ambas partes.⁷⁷

- El trabajador debe fidelidad al empleador derivada de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a las cuales tenga acceso.⁷⁸
- El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros.
- El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características del empleo y a los medios instrumentales que se le provean.
- El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.
- Debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivado del uso.
- El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.
- El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.
- El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.⁷⁹

3. ¿ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA CORRESPONDIENTE DENUNCIA?

- Las partes de común acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto en el cual se decide poner fin a la relación laboral, deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

⁷⁷ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 63 [Principio de la buena fe] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷⁸ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 85 [Deber de fidelidad] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁷⁹ Dra. Caro Figueroa M.C. (16 de septiembre de 2016) Derecho del trabajo y seguridad social. Recuperado de: http://www.ucongreso.edu.ar/grado/carrera/apuntes/dt_manual.pdf

- La ley exige, para que el acto tenga valor, la presencia del trabajador. En caso contrario el mismo carecerá de valor.
- Se considerará que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si así pudiera evidenciarse inequívocamente del comportamiento concluyente y recíproco de las partes, que se traduzca en el abandono de la relación.⁸⁰
- Cualquiera de las partes, en caso de ver vulnerados sus derechos, podrá realizar la correspondiente denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra en las obligaciones resultantes del contrato que configuren injurias. La valoración deberá ser realizada prudencialmente por los jueces de acuerdo a la ley pertinente que rija la relación.⁸¹
- La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el cosechador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.
- Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo de forma gratuita, requiriéndose que el mismo sea presentado por el cosechador y acreditando identidad.
- Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa, ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador.⁸²

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO⁸³

La ley también contempla los diferentes supuestos que podrían presentarse en caso de despido del trabajador:

- Si el empleador despidiese al cosechador durante el plazo de interrupciones pagas por accidentes o enfermedades inculpables, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el

⁸⁰ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 241 [Formas y modalidades] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸¹ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 242 [Justa causa] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸² “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 240 [Forma] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸³ HERRERA, E.; GUIBADO, H.; (2015). Extinción de la relación de trabajo. (2ªEd.) Ed. Atrea

tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.⁸⁴ El empleador podrá enviar un médico al domicilio del trabajador a fin de constatar la veracidad de los hechos que el trabajador acredita.

- En caso de producirse un despido injustificado o no reincorporación del cosechador por parte del empleador, en las situaciones contempladas por la ley 20.744, estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo, donde se debió resguardar su empleo, dará lugar a las indemnizaciones. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.⁸⁵
- En caso de suspensión que exceda los plazos previstos por la ley y los mismos sean dispuestos de manera arbitraria o antojadiza, dará derecho al cosechador a considerarse despedido y posterior reclamo de la indemnización pertinente.⁸⁶
- Las partes por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo.
- Cualquiera de las partes puede realizar la denuncia pertinente del contrato de trabajo en caso de incumplimiento por parte de la otra. Al considerarse incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato respectivo.
- El despido dispuesto por el empleador, basado en una justa causa y suficiente, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberá comunicarse por escrito, en la misma deberá mencionarse de manera clara y concisa los motivos en que funda su decisión de concluir el contrato de trabajo.
- Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.⁸⁷
- El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del cosechador, sólo se configurará previa constitución en mora por parte del empleador, el mismo deberá

⁸⁴ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 213 [Despido del trabajador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸⁵ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 216 [Despido o no reincorporación del trabajador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸⁶ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 222 [Situación de despido] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸⁷ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 243 [Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

intimar en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.⁸⁸

- Extinción por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo: En caso de que el despido fuese dispuesto por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, el empleado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad prevista en el art 254 de la LCT ⁸⁹. En este artículo se entiende que la causa que motiva el cese de la relación laboral, no es atribuible al empleador, por lo cual se contempla la falta de voluntad del mismo de interrumpir la relación de trabajo.
- En caso de muerte del trabajador, se extingue el vínculo laboral y las personas enumeradas en el art 38 del decreto-ley 18.037/69 (1979) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo a percibir una indemnización indicada por la ley 20.744 en su art 247.⁹⁰
- Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.⁹¹
- El contrato de trabajo puede finalizar por cumplimiento del plazo acordado, lo cual, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador será acreedor a la indemnización correspondiente.⁹²
- Extinción por quiebra: Si la quiebra o concurso no puede atribuirse a un modo intencional de actuar del empleador y ésta motivara la extinción del contrato de trabajo, la indemnización se reducirá a la mitad de la prevista en el art 245 de L.C.T.⁹³

⁸⁸ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Art 244 [Abandono del trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁸⁹ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. V [De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁹⁰ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. VI [De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁹¹ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. VII [De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁹² “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. VIII [De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁹³ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. IX [De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

- Extinción del contrato por jubilación del empleado: Cuando el cosechador reuniese los requisitos necesarios para cesar en su actividad laboral en las condiciones que la ley lo indica, el empleador podrá solicitar que inicie los trámites correspondientes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria.⁹⁴
- Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad.⁹⁵
- Si el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y ésta fuese de manera sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, tendrá derecho a una indemnización tal lo indica la LCT.
Denominándose enfermedades profesionales. Lo mismo sucede en el caso de un trabajador que contare con habilitación especial para prestar los servicios objeto del contrato y fuese sobrevinientemente inhabilitado para desarrollar sus tareas laborales habituales.

- **CONCLUSIONES**

En nuestro país las relaciones laborales se encuentran reguladas en todas sus formas ya sea para trabajadores nacionales o extranjeros dando a ambos igual trato, a fin de garantizar a las partes del contrato laboral sus derechos. Los cosechadores de uva encuentran tanto en la Constitución Nacional, Ley de Contratos de Trabajo y Convenio Colectivo de Trabajo, todas las herramientas necesarias para hacer valer sus derechos. Esta tutela está garantizada tanto para quienes prestan sus servicios de manera permanente como así también por temporada o de manera transitoria.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es el organismo de control encargado de que las relaciones de trabajo se cumplan en la manera que las leyes lo establecen, a fin de garantizar al cosechador condiciones dignas de trabajo para poder satisfacer sus necesidades y la de su grupo familiar, como así también poder gozar de los beneficios correspondientes al momento de retirarse de sus tareas por haber alcanzado la edad indicada y años de servicios establecidos por la Ley, como también

⁹⁴ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. X [De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

⁹⁵ “Honorable Congreso de la Nación Argentina” (13 de mayo de 1976) Cap. VIII [De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad] Ley de Contrato de Trabajo [ley 20744 de 1976] B.O: 21 de mayo de 1976

contempla hechos fortuitos por imprevistos del curso natural de la vida, tal sucede con accidentes o la muerte del trabajador.

La clave fundamental para combatir el trabajo en negro son las inspecciones, es sabido por los empleadores que cuando toman a un trabajador deben registrarlo mediante el alta correspondiente. AFIP cuenta con diferentes modalidades de registración acordes a cada modalidad de contrato de trabajo, permitiendo registrar incluso a aquellos que prestan sus servicios de manera ocasional o transitoria.

Otra medida de importancia para la prevención del trabajo en negro, es la de mayores sanciones por esta omisión a la registración de los trabajadores, ya que cuando una empresa es sancionada difícilmente vuelva a reincidir.

Habiendo realizado una investigación exhaustiva sobre casos prácticos e indagando sobre legislación aplicable, puede afirmarse que al igual que en cualquier otro rubro laboral, las leyes amparan a los cosechadores de uva en todas las modalidades en que prestan su servicio. Siendo el mayor inconveniente en esta relación el desconocimiento por parte de los cosechadores debido a diversos motivos socio-culturales que favorece a que sea la parte mayormente perjudicada en la relación, ya que si bien, la ley indica un control en los establecimientos rurales donde se produce la contratación de mano de obra de cosechadores, no todos son contratados de una manera formal.

- DISEÑO TENTATIVO DEL PLAN DE TRABAJO (Cronograma Gantt)

Actividades	Meses					
	1	2	3	4	5	6
Búsqueda de bibliografía	■					
Capítulo 1	■					
Capítulo 2		■				
Capítulo 3			■			
Capítulo 4				■		
Conclusiones					■	
Primera Presentación						■

• **BIBLIOGRAFIA**

DOCTRINA:

- ACKERMAN, M. E.; Revista de Derecho Privado y Comunitario (2005); N°1; Pág 105; Contrato de Servicios y Contrato de Trabajo. Ed. Rubinzal - Culzoni
- ACKERMAN, M. E.; Revista de Derecho Laboral Actualidad (2014); N°2; Pág. 25; Tercerización mediante empresas de servicios eventuales. Una mirada desde el Derecho Colectivo de Trabajo. Ed. Rubinzal - Culzoni
- ALONSO GARCIA, M. Derecho del Trabajo. Ediciones Bosch
- APREDA, R (1994). El nuevo sistema previsional Argentino. Macchi
- ARESE, C. (2014). Derechos humanos laborales. Ed. Rubinzal – Culzoni
- ARESE, C.; Revista de Derecho Laboral Actualidad (2011); N°2; Pág 13; El Trabajo Esclavo Contemporáneo. Ed. Rubinzal – Culzoni
- BRAIN, D. H.; Revista de Derecho Laboral (2011); N°3; Pág. 193; La reparación por daños ante la disolución injustificada del Contrato de Trabajo. Ed. Rubinzal - Culzoni
- BRITO PERET, J y JAIME, R.C. (1996). Régimen previsional. Sistema integrado de jubilaciones y pensiones, ley 24.241. Buenos Aires. Astrea
- CARO FIGUEROA, M. C (2000). Manual Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Mendoza
- CONFALONERI, J. A. (1997). Despido por causas económicas o empresariales. Buenos Aires. Astrea.
- CORTE, N. T.; DE VIRGILIS, M. A.; TABERNERO, R. (1993) Nuevo sistema previsional argentino. Santa Fé. Rubinzal - Culzoni
- DEVEALI, M. Tratado del Derecho del Trabajo. Ed. Ediar
- FERA, M. S. (2013) Máximos Precedentes – Derecho Laboral – Buenos Aires. Ed. La Ley
- FERNANDEZ MADRID, J.C. (1989) Tratado Práctico del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. (4° Ed.) Errepar
- FERNANDEZ MADRID, J.C. (2018) Ley de Contrato de Trabajo. (1° Ed.) Errepar
- GARCIA BORRÁS, H. A.; Revista de Derecho Laboral Actualidad; (2015); N°2; Pág 75; Las Convenciones Colectivas de Trabajo y su Interpretación. Ed. Rubinzal - Culzoni

- GOLDIN, A. O. (1992). La empresa del trabajo temporal en la Argentina. D.T., pág. 1031. Ed. La Ley
- GOLDIN, A. O. (1994). Estructura de la negociación colectiva. Ed. La Ley
- GRISOLIA, J. A. (2017) Manual Derecho Laboral. Buenos Aires. Ed. Abeledo Perrot
- HERRERA, E.; GUISSADO, H.; (2015). Extinción de la relación de trabajo. (2ªEd.) Ed. Atrea
- KEMELMAJER DE CARLUCCI, A.; Revista de Derecho Privado y Comunitario (1997); N°16; Pág. 209; Principios y tendencias en torno al abuso del Derecho en Argentina. Ed. Rubinzal - Culzoni
- KEMELMAJEER DE CARLUCCI, A.; Revista de Derecho Privado y Comunitario (1997); N°15; Pág 265; La Ley sobre riesgos del Trabajo 24557 y los Principios Generales del Derecho de Daños desde la óptica del Derecho Constitucional. Ed. Rubinzal - Culzoni
- LORENZETTI, R. L. (1993). Revista de Derecho Privado y Comunitario (1993); N°4; Pág. 283; El fraude en el Derecho Laboral. Ed. Rubinzal – Culzoni
- MACHADO, J. D.; Revista de Derecho Laboral (2015); N°1; Pág 63; El Fraude a la Ley Laboral. Ed. Rubinzal - Culzoni
- MARTINEZ VIVOT, J. A. (1997). Régimen de conciliación laboral. Buenos Aires. Astrea
- OJEDA, R. H.; Revista del Derecho Laboral Actualidad (2006); N°1; Pág 25; Las tres vías de la discriminación salarial. Ed. Rubinzal – Culzoni
- PIÑA, M. C.; Revista de Derecho Laboral y Actualidad; (2009) ; N°2 ; Pág. 9 ; Derechos Humanos, Trabajo decente y Derecho del Trabajo - Ed. Rubinzal - Culzoni
- RODRIGUEZ MANCINI, J. (1990). La negociación colectiva. Buenos Aires. Astrea
- RUBINSTEIN, S. J. (1996). Las incapacidades laborativas. Derecho de los incapacitados. Buenos Aires. Depalma
- RUIZ, A. D. y SENYK, A. La inspección laboral en el ámbito rural. D.T. Año I, N°2, Ed. Infojus
- SILGUERO CORREA, F.; Derechos en el nuevo régimen de trabajo agrario. Ámbito de aplicación. Protección a la dignidad de los trabajadores. La responsabilidad solidaria en el nuevo régimen. Mecanismos Anti – fraude. TySS. Año I, (N°1). Ed. Infojus.

LEGISLACIÓN:

- CONSTITUCIÓN NACIONAL, Artículo 14 bis
- LEY 14.250, Convenios Colectivos de Trabajo
- LEY 20.744, Ley de Contrato de Trabajo
- LEY 21.297, Modificatoria de La Ley Del Contrato de Trabajo
- LEY 22.248, Régimen Nacional de Trabajo Agrario
- LEY 23.808, Trabajo Agrario. LEY 22.248 – MODIFICACION
- LEY 24.013, Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias.
- LEY 25.323, Indemnizaciones Laborales
- LEY 26.390, Prohibición del Trabajo Infantil y protección del Trabajo Adolescente
- LEY 26.727, Régimen de Trabajo Agrario
- LEY 26.940, Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral
- Convenio Colectivo de Trabajo 154/91, Viñateros, Obreros y empleados

JURISPRUDENCIA:

- S.C. MENDOZA, SALA II, “Sosa, Agustín c/Lorenzo Guerrero Ltda. s/cas.”, 09/06/1999
- S.C. MENDOZA, SALA II, “Rosales, Marcelo F. c/Bodegas y Viñedos Nicolás Catena S.A. p/ordinario s/cas.” (26/11/1996)
- S.C. MENDOZA, SALA II, “Fernandez, Hugo c/Panasiti Antonio Luis p/despido s/cas.” (28/09/05)
- S.C. MENDOZA, SALA II, “Cortéz, Felipe Osvaldo c/Esprazzato p/cobro de seguro s/inc. cas” (17/04/2012)
- CAM. NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL; “Vera, Rodrigo Emanuel c/Rigecin Labs S.A. s/Despido” (09/03/2017)
- CAM. NACIONAL DE APEL. EN LO CIVIL, COM., FLIA. Y CONT. ADM., 2da. NOM, VILLA MARIA, CORDOBA; “Zalazar, Juan Carlos c/Club Unión Eléctrica

de la Sociedad Mutual Social y Deportiva de Trabajadores de EPEC s/ ordinario – daños y perjuicios” (16/09/2015)

- C.S.J., SANTA FE; “Carranza, Juan C. c/Tables´s S.R.L. s/queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad” (28/07/2015)
- CAM. DE APEL. EN LO CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL, GUALEGUAYCHU, ENTRE RIOS; “Bogao, Raúl Alberto c/Bogao, Juan Alberto s/laboral” (28/12/2012)
- CAM. DE APEL. EN LO CIVIL, COMERCIAL Y MINERIA, GENERAL PICO, LA PAMPA; “Miranda, Eduardo Nicolás c/Vidales, Fabián y otro s/despido” (12/06/2012)
- CAM. NACIONAL DE APEL. DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL, SALA 9; “Dominguez, Alejandro Jorge c/Federación de box Asoc. Civil s/despido” (16/11/2010)
- CAM. NACIONAL DE APEL. DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL; “ALZAMORA ZEGARRA, Wilver, Arturo c/Mercado Claros, Leonila s/despido” (26/03/2009).