

El Trabajo Rural – Encuadre – Alternativas

Autor: Prof. Ctdor. Gerardo Canales – U.N.Cuyo – F.C.E.

A modo de resumen:

El tema elegido para investigación pretende cubrir un vacío en el Programa de contenidos temáticos de la Cátedra Práctica Profesional del Quinto Año de la Carrera de Contador Público Nacional.

A modo de objetivos, nos proponemos:

- Lograr un enfoque teórico práctico del tema bajo análisis “El Trabajo Rural” su encuadre legal, sus problemáticas y alternativas de solución.
- Análisis Comparativo entre: El Trabajo Agrario regulado por la Ley nacional 22248, el régimen general establecido por la Ley 20744, el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91 (de Obreros y Empleados Vitivinícolas y afines) y el Contrato de Viñas y Frutales (Ley 20.589, modif.. por la Ley 23.154).

El marco teórico está constituido por las normas legales citadas en el apartado precedente, analizadas sobre la base de un enfoque comparativo que permita encausar las problemáticas prácticas de un profesional contador público, puesto en la situación de “consultado”.

Partiendo de la base de estas premisas, se intenta hacer un aporte, que mediante el intercambio de un diálogo fecundo con el lector, nos permita hacer realidad el cumplimiento de los altos objetivos que nos convocan.

San Rafael (Mendoza.) septiembre de 2008.-

El Trabajo Rural – Encuadre Legal: sus problemáticas y alternativas de solución.

Autor: Prof. Cont. Gerardo Canales – U.N.Cuyo – F.C.E.

El trabajo agrario, realizado en relación de dependencia, fue en nuestro país originariamente regulado en los códigos rurales dictados por las provincias o en el sancionado para los territorios nacionales. En rigor, calificar de regulación a las escasas y vagas normas contenidas en esos Códigos puede resultar excesivo, ya que no se caracterizaron por constituir un ordenamiento más o menos orgánico de la actividad agraria, sino que más bien buscaron atender a la solución de algunos problemas apremiantes de la vida rural, y sobre todo a lograr el orden en la campaña mediante la inclusión de disposiciones de contenido puramente administrativo y policíaco.

Por otro lado, las provincias habían delegado en la Nación la potestad de sancionar la legislación de fondo y dentro de ello la regulación del trabajo agrario (art. 67, inc. 11 de la Constitución Nacional –actual art. 75, inc. 12), si bien es cierto que esto no fue debidamente advertido en los códigos sancionados en los primeros tiempos.

La sanción del Código Civil, cuya característica es la generalización de sus instituciones y la ausencia de motivaciones productivistas y sociales, no constituye un aporte digno de ser tenido en cuenta en esta materia, ya que en él sólo encontramos las normas contenidas en la regulación del contrato de locación de servicios (arts. 1623 a 1628), lo que no significa otra cosa que una legislación general en la que no se distingue ni atiende a la naturaleza de los servicios, que el locatario se obligaba a prestar ni al escenario en que los mismos se realizan.

De lo expuesto se infiere que el trabajo rural, si bien de modo insuficiente y precario, fue regulado legalmente en nuestro país con bastante anticipación al trabajo comercial o industrial, que recién es objeto de una legislación específica con la sanción de la ley 11729, pero esta ley no comprendía más que a las actividades comerciales e industriales (con reparos respecto de esta última) y por consiguiente excluía a las agropecuarias por aplicación del criterio contenido en el art. 452, inc. 3 del Cód. de Comercio, según el cual las ventas que hacen los labradores y hacendados de los frutos de sus cosechas y ganados no se considerarán mercantiles.

Señala Horne¹, el absurdo que importaba la existencia de una legislación particular para el trabajador urbano y la correlativa ausencia de una legislación especial para el trabajador rural, en momentos en que, precisamente, la gran mayoría de los trabajadores eran agrarios. Fue así como la legislación laboral sistemáticamente excluyó de sus beneficios al trabajo rural y esta desprotección persistió hasta 1944, fecha en que se sanciona el Estatuto del Peón de Campo (Dec. 28169/44).

La necesidad de una legislación especial del trabajo agrario resulta evidente si se tienen en cuenta los caracteres propios de la actividad rural, que tornan inaplicables muchas de las disposiciones generales referidas al trabajo comercial o industrial con arreglo a las normas dictadas especialmente para ellos, primeramente por la Ley 11729 y el Decr. 33302/45 y en la actualidad por la ley de Contrato de Trabajo (20744, reformada por la 21297).-

¹ HORNE, Bernardino C., Política Agraria y Regulación Económica, pág. 56, Bs. As., Losada, 1943.-

Ha señalado Mántaras² -las diferencias sustanciales que existen entre el trabajo rural y el industrial lo que constituye en definitiva el fundamento de la necesidad de una legislación particular para cada uno de ellos-, es que la explotación industrial requiere sólo mano de obra subordinada, concentrada en los talleres y bajo la inmediata dirección de los capataces y jefes; en cambio, en el campo, el trabajador se desempeña frecuentemente alejado de la vigilancia directa del principal, para lo cual necesita un alto grado de iniciativa, contribuyendo a ello la circunstancia de que sus tareas son variadas y difícilmente idénticas.

Acentúa la diferenciación, imprimiéndole caracteres propios al trabajo rural la discontinuidad de las tareas como consecuencia de la inexorabilidad de los ciclos agrícolas, existiendo períodos de gran actividad, lo que obliga a clasificar a los obreros o peones rural en dos grandes categorías: el peón permanente, que tiene a su cargo las tareas habituales o cotidianas de la explotación , y el obrero accidental que sólo se requiere en determinados momentos del proceso productivo.

Nápoli³ señala que el trabajo campesino es estacional, intermitente o discontinuo, no sólo por el proceso de fecundación impuesto por la tierra, sino también por la periodicidad cíclica de las estaciones que determinan la clase de cultivos; agrega que el medio en que el trabajo se desarrolla –el campo y la ciudad- marca una notoria diferencia, que se acentúa con relación a la técnica utilizada en uno y otro caso.

Todo esto no hace más que justificar la necesidad de adaptar las normas jurídicas generales relativas al trabajo subordinado, a las modalidades del trabajo agrario.-

Es así como la Ley Nacional Nro. 22248, (BO.18/07/80) instituye el nuevo régimen del Trabajo Agrario, modificando el art. 2 de la Ley 20744, reformada por la ley 21297, y declarando que sus disposiciones no son aplicables a los trabajadores agrarios (inc. c) y deroga el Estatuto del Peón (Decr. 28169/44).-

El art. 2 de la ley 22248 establece que **“habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola”**.-

De la normas transcripta resulta, que el trabajo debe realizarse –salvo las excepciones taxativamente mencionadas en la ley, fuera del ámbito urbano, es decir en el ámbito rural. La dificultad estriba en la determinación de lo que se entiende por ámbito urbano, problema que la reglamentación ha intentado resolver.

El art. 1 del Decr. 583/81, reglamentario del art. 2 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, expresa: “se considerará que se realizan fuera del ámbito urbano aquellas tareas que se ejecutaren en un medio que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes o destinada preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la Administración Pública. A esos efectos se prescindirá de la calificación que efectúe la respectiva autoridad comunal”.

² MÁNTARAS, Luis M., El Trabajo en las Explotaciones Rurales y sus diferencias con el Trabajo Industrial. Universidad Nacional del Litoral, Santa Fé, 1967.-

³ NAPOLI, Rodolfo A., El Trabajador Rural en la República Argentina, Bs. As., Abeledo-Perrot,1958.-

El art. 2 al referirse a la naturaleza agraria de las tareas que debe realizar el trabajador rural fuera del ámbito urbano, expresa con acierto: "en cualquiera de sus especializaciones", y agrega, innecesariamente, aunque a título ejemplificativo: "tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola". Hubiera convenido y tendría más rigor científico referirse a las actividades directamente agrarias o conexas.

Luego de sentado el principio general que exige que las tareas se realicen fuera del ámbito urbano, el art. 3 de la ley consagra excepciones, en cuanto dispone que estarán incluidas en el régimen legal, aun cuando se desarrollen en zona urbana, las siguientes actividades: a) la manipulación y almacenaje de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios, salvo cuando se realicen en establecimientos industriales y b) las tareas que se presten en ferias y remates de hacienda.

En el texto originario de la ley 22248 se agregaba una tercera excepción enumerada en el inc. c y que se refería al empaque de frutos y productos agrarios propios o de productores, siempre que el de la propia producción superare la cantidad total de las provenientes de los demás productores. Esta excepción – el empaque- que la ley había establecido, aunque generalmente se realizaba en zonas urbanas o suburbanas, había sido regida tradicional y pacíficamente durante diez años por la ley laboral agraria, pero en 1990 fue dejada sin efecto mediante la ley 23808.-

Los lineamientos generales que inspiran a la ley, fundados en un criterio principalmente geográfico, se complementan con el art. 6 que excluye de su régimen: a) al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollaren en el medio rural; en las empresas o establecimientos mixtos agroindustriales o agrocomerciales quedará excluido el personal que se desempeñe principalmente en la actividad industrial o comercial; b) al trabajador no permanente, contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria; c) el servicio doméstico que no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias; d) al personal administrativo y e) al dependiente del estado.

Como consecuencia de la supresión del inc. e del art. 3 de la ley 22248, relativo al empaque de frutos y productos agrarios, la ley 23808 dispone incorporar al art. 6, como inc. f, el siguiente texto: "al trabajador ocupado en tareas de cosechas y/o empaque de frutas, el que se registrará por el régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20744".

Puede observarse que la reforma que se propuso excluir las tareas de empaque de fruta, que en lo sucesivo se registrarán por la ley 20744, hace lo propio con "las tareas de cosecha" (de frutas) lo que no tiene explicación alguna, ya que seguramente no podrá decirse que se realizan en las ciudades o suburbios. Se excluye así del ámbito legal a una actividad esencialmente agraria.

Si se tiene en cuenta que la Ley 22248 se propone fundamentalmente sentar las bases legales conducentes a mejorar las condiciones de vida del trabajador rural y su familia y a afincarlo en el campo con el objeto de paliar el éxodo rural, ello importa establecer que sus normas son de orden público y por lo tanto inderogables, por cuya razón el art. 7 declara que en ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables que las contenidas en la ley o en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Se dispone asimismo que quienes contrataren, subordinaren o cedieren en forma total o parcial trabajos o servicios que integren el proceso productivo del establecimiento serán solidariamente responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y seguridad social.

RE.NA.T.R.E y Libreta del Trabajo Agrario

En el ámbito del Régimen del Trabajador Agrario se crea por Ley 25191 (sancionada el 03/11/1999 y promulgada el 24/11/1999) Artículo 7 el RE.NA.T.R.E. (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores), que tiene el carácter de Ente Autárquico de Derecho Público no estatal (ya que no se sostiene con fondos del presupuesto nacional, sino con la contribución patronal del 1,50 % sobre las remuneraciones brutas de los empleados incluidos en el régimen). Entre las funciones asignadas por Ley a este organismo se encuentran:

- Expedir el uso de la Libreta de Trabajo Rural (instrumento probatorio escrito para acreditar la calidad de empleado registrado en el sistema previsional, el cobro de sus remuneraciones, grupo familiar y asignaciones familiares, aportes y contribuciones patronales, cambios de empleador, etc.).
- Brindar al trabajador rural la “prestación social por desempleo” en reemplazo del subsidio por desempleo de los empleados del Régimen General financiado por la contribuciones patronales del F.N.E. (Fondo Nacional de Empleo creado por Ley 24013).
- Centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de los trabajadores agrarios.
- Proveer la coordinación y cooperación de la Nación con las Provincias en la actividad laboral agraria.
- Controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que impone la ley.

Contratista de Viñas y Frutales

Sabida es la importancia y antigüedad del cultivo de la vid en nuestro país, como que la uva para vinificar llegó a la región de Cuyo contemporáneamente con los primeros conquistadores, afirmándose que las primeras viñas datan de mediados del siglo XVI.

Ahora bien, el estatuto que analizamos nació de los usos y costumbres y luego algunas provincias (Mendoza y San Juan) parecen haberse inspirado en el del tambero- mediero. La particular relación que vincula jurídicamente al viñatero con el contratista fue regulada por primera vez en el orden local en las provincias de Mendoza (Ley 1578) y San Juan (Ley 1031) sobre la base de disposiciones sustancialmente idénticas.-

Ronchetti Mosso⁴, considera que el estatuto dictado por la provincia de Mendoza (y por análogos razones el sancionado por San Juan) “contempla una actividad laboral típicamente

⁴ RONCHETTI MOSSO, Orlando, Antecedentes y consideraciones generales sobre la ley 22163, en “Contratistas de viñas y frutales”, Mendoza, UNSTA, 1981.

local; y es facultad provincial legislar sobre este contrato, salvo en aquellos aspectos en que la Nación ha dictado normas expresas, tales como el Decr. 33302/45 (Ley 12921) y la ley 13020 de aplicación a las relaciones contractuales entre propietarios de viñedos y contratistas.

Cualquiera sea la opinión que se sustente acerca de la naturaleza jurídica del contrato con arreglo a las leyes provinciales, lo cierto es que ellas eran decididamente inconstitucionales, y no sólo en el caso de aquellas disposiciones que modificaron las leyes 11729 y el Decr. 33302/45, sino en su totalidad, integralmente, puesto que invadieron facultades expresamente delegadas en la Nación por el art. 67, inc. 11 de la Constitución Nacional (actual art. 75, inc. 12) que acuerda al Congreso la potestad exclusiva de dictar los códigos que allí se enumera, es decir, todas las disposiciones de derecho privado apartándose en este aspecto, como es sabido, de su modelo norteamericano siguiendo el pensamiento de Alberdi.

En este orden de cosas el Congreso de la Nación sanciona la Ley 20589 (B.O. 14/02/1974), que al decir de Roncheti Mosso⁵ regula el contrato que vincula al viñatero fruticultor con el contratista, como un contrato laboral especial, acordando algunos derechos inherentes a este tipo de contrato, pero no todos, por no tratarse de contrato de trabajo común, pues en su art. 1 disponía que la ley regía las condiciones de trabajo con exclusión de cualquier otra disposición. En este sentido la jurisprudencia había resuelto que “la vinculación del contratista de viñas y frutales con el propietario del viñedo, configura un contrato de derecho laboral de naturaleza especial, que por el carácter peculiar de los sujetos y la disímil naturaleza de las prestaciones, no puede ser asimilado al típico contrato de trabajo⁶”

Las diferencias doctrinarias y jurisprudenciales en torno a la naturaleza jurídica de la relación que vincula al contratista de viñas y frutales y al viñatero - fruticultor, se reflejó finalmente en lo legislativo, por cuanto la ley 20589 fue derogada por la Ley 22163 (B.O. 25/02/1980) regulando la misma actividad en forma diametralmente diferente, ahora como una relación de carácter asociativo. Se funda el criterio en el hecho de que el contratista se desenvuelve autónomamente frente al viñatero-fruticultor, en el contenido del compromiso asumido. El contratista asume la dirección de la explotación, decide la técnica a emplear y regula los horarios de las labores, cuando además falta la exclusividad de su prestación personal, la que puede sustituir o complementar con trabajadores en relación de dependencia con el mismo, teniendo a su cargo las consecuencias laborales y previsionales emergentes de tal relación y participa de los riesgos económicos de la explotación mediante un porcentaje de los frutos que se obtengan. Queda así trazada la primera nota característica de la ley en cuanto el contratista pasa de ser considerado un trabajador subordinado atípico, a la categoría de trabajador autónomo, con las consiguientes consecuencias de orden legal, sobre todo en materia laboral y previsional.

Finalmente, en el mes de septiembre de 1984 se sanciona la ley, hoy vigente, 23154 (B.O. 01/11/1984), que a la vez que deroga la Ley 22163, restablece la ley 20589 aunque con algunas modificaciones que no alcanzan a alterar su esencia al calificarse nuevamente al contrato como de trabajo (atípico) o de naturaleza especial limitado en sus beneficios laborales y previsionales. A su vez se regula las condiciones de trabajo del contratista “con exclusión” de cualquier otra disposición legal, con lo que se declara su

⁵ Opinión citada.

⁶ Cámara Primera del Trabajo de Mendoza, 04/06/74, TSS, I-827, con nota de Lima, En torno al contrato de cultivo de viñas y frutales.

autonomía tanto respecto del régimen nacional del contrato agrario, como del régimen laboral general.

Establece el nuevo art. 1 de la ley 20589 (modificado por el art. 2, ley 23154): “Se considera contratista de viñas y frutales a la persona que, en forma individual o en su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies en el mismo, percibiendo como contraprestación la retribución que más adelante se determina”

El contrato debe realizarse por escrito e inscribirse en las reparticiones públicas que corresponda (en Mendoza la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social). Las normas del contrato no pueden dejar sin efecto las disposiciones del estatuto, pueden consagrar mayores beneficios, pero no disminuirlos. Es decir estamos en presencia de un contrato formal, formalidad que sólo es exigible ad probationem. Se trata de un mero documento privado, ya que el acto no pasa ante un oficial público (art. 979 Cód. Civil), la ley sólo exige que se inscriba en una oficina pública, lo que le dará fecha cierta (art. 1035, inc. 1 Cód. Civil). Se omite sin razón atendible, la certificación de firmas de las partes, que de todos modos deberá ser exigida para su inscripción.

Entre las obligaciones de las partes el art. 6 enumera:

Del Contratista:

En general:

- Arar las plantaciones cuatro veces al año, dos veces tapando y dos veces abriendo los surcos.
- Podar, limpiar, estirar los alambres, atar, desbrotar dos veces por año, cruzar y envolver.
- Destruir los hormigueros, a cuyo efecto le será provisto el hormiguicida por el empleador.
- Sacar el sarmiento proveniente de la poda, dejando libres los callejones para el tránsito de animales y vehículos, pudiendo retener el necesario para su uso, disponiendo el empleador del resto. En caso de injertarse una viña, el cepaje que resulte de este trabajo será íntegro del empleador.
- Aplicar funguicidas dos veces por año; si fuera necesario repetir esta operación, la labor será a cargo del empleador.
- Limpiar y desembarcar las acequias y desagües en proporción a las hectáreas.

- Arreglar – en proporción a su contrato- los alambrados exteriores, manteniendo los puentes y callejones en condiciones de tránsito para los vehículos, especialmente en la época de vendimia.
- Vigilar la vendimia recorriendo las hileras para evitar que queden racimos en las cepas o granos de uva en el suelo.
- Cuidar y alimentar dentro de la propiedad, los animales de trabajo entregados a su cargo, como así también las herramientas y maquinarias oportunamente provistas por el propietario.
- Atender el riego de la viña, cualesquiera sean el día y la hora que corresponda el turno. Cuando exista pozo el contratista tendrá la obligación de atender su funcionamiento.
- No dar a la casa habitación o al predio, un destino distinto del asignado. El contratista no responderá por el desgaste o deterioro producido por el uso racional; tampoco por la acción del tiempo, ni por la fuerza mayor.
- Pagar los servicios de luz eléctrica y agua corriente cuando la casa habitación esté provista de los mismos.
- Comunicar de inmediato al empleador toda usurpación, turbación o evento perjudicial a sus derechos.
- No podrá transferir total o parcialmente el contrato sin consentimiento por escrito del empleador.
- En el caso de que el contratista tomare obreros a su cargo que colaboren en el cultivo y cuidado del predio deberá comunicárselo por escrito al empleador y exhibir a éste mensualmente los comprobantes que acrediten el cumplimiento de las leyes laborales y previsionales vigentes (art. 9).
- El empleador deberá retener de la mensualidad a pagar al contratista, los importes adeudados por éste a los obreros y hacérselos efectivos (art. 10). En caso que el contratista no cumpla con las tareas culturales del predio o no las ejecute oportunamente, según los convenios o usos del lugar, el empleador podrá ordenar que se efectúe con obreros cuyos jornales serán descontados de las remuneraciones del contratista. Previamente se deberá notificar fehacientemente al contratista para que, en un plazo razonable, que no podrá exceder de diez días, realice las tareas omitidas. .

Del Empleador (art. 11):

- Proporcionar vivienda adecuada a las necesidades del contratista y su familia, en un todo de conformidad con la reglamentación.
- Suministrar al contratista los productos químicos y máquinas para combatir las plagas y enfermedades de los cultivos.
- Proporcionar al contratista, bajo inventario certificado por la autoridad de aplicación: animales, herramientas y elementos necesarios para efectuar los cultivos.
- En caso que el empleador no realice la cosecha por su cuenta y resuelva subcontratarla, en iguales condiciones, a terceros, dará preferencia al contratista.
- Abonar al contratista las remuneraciones en los plazos y formas establecidos en el presente estatuto.
- Remuneración. El estatuto vigente, como los precedentes tiene la particularidad de establecer el pago de una remuneración mínima en dinero (por hectárea y por año), y un porcentaje de la producción (art. 16).

Duración del Contrato⁷

La ley establece un plazo mínimo de duración del contrato que será de un año agrícola. No habiéndose denunciado se opera la tácita reconducción por un nuevo año y así en forma sucesiva, salvo que cualquiera de las partes hasta el 31 de marzo de cada año notifique a la otra la voluntad de rescindirlo mediante alguna de las siguientes formas: telegrama colacionado, intervención de escribano público o autoridad administrativa o judicial competente (art. 30). La Comisión Paritaria determinará las fechas de iniciación y finalización del año agrícola que corresponda, conforme se trate de viñedos, frutales u olivos y según las distintas zonas ecológicas en las que estén ubicados los cultivos. En caso de existir viñedos, olivos u otros frutales intercalados, se tomará como año agrícola el correspondiente al cultivo principal (art. 31).

Rescisión del Contrato⁸ (art. 33)

Por el empleador: según exista o no causa.

- Con causa: El empleador podrá rescindir el contrato sin obligación de indemnizar cuando el contratista: a) Abandone el predio o le diera un destino distinto al convenido; b) Transfiera el contrato sin consentimiento por escrito del empleador; c) Hubiere incurrido en injurias a la dignidad, intereses o seguridad del empleador, de las personas de su familia o de aquellos que tengan a su cargo el poder de dirección o vigilancia del predio; d) Ejecutare sin consentimiento por escrito del empleador obras que impidan dar al predio el destino convenido o disminuyan su valor; e) No ejecutare en tiempo y forma adecuada, según lo convenido usos del lugar o indicaciones del empleador, los trabajos a su cargo. En este caso el empleador deberá acreditar que con antelación de diez días emplazó por escrito al contratista para que inicie, termine o corrija las labores correspondientes.
- Sin justa causa. Si la rescisión se produjera sin justa causa el empleador debe abonar las indemnizaciones en los casos previstos en los incs. 1 a 6 del art. 12.-

Rescisión por el Contratista:

- Con causa. El contratista podrá hacer abandono del predio y reclamar la indemnización establecida por el Art. 12 en los siguientes casos: a) Por falta de pago de dos cuotas mensuales consecutivas y previo emplazamiento por diez días para su efectivización; b) Cuando el empleador no le provea las herramientas o elementos necesarios para llevar a cabo las tareas a su debido tiempo, previo emplazamiento por diez días para así hacerlo; c) Cuando el empleador o la persona que tuviere a su cargo la dirección o vigilancia del predio hubiere incurrido en injurias a la dignidad, intereses o seguridad del contratista o su familia.

⁷ BREBBIA, Fernando P. y MALANOS, Nancy L. "Derecho Agrario", Edit. Astrea, Bs. As, 1997.-

⁸ LIVELLARA, Carlos A. "Contratista de Viñas y Frutales" Edic. Jurídicas Cuyo, Mendoza, 1992.-

- Sin causa. Es el supuesto en que el contratista rescinde el contrato durante el año agrícola o antes de su vencimiento con arreglo al art. 30.

Obligación de entregar la casa: En todos los casos de rescisión del contrato, el contratista deberá restituir al empleador, en el plazo improrrogable de treinta días, la casa habitación libre de ocupantes, las maquinarias y demás elementos que se le hubieren entregado (art. 32). El incumplimiento de esta obligación faculta al empleador a retener hasta el 50% de los importes correspondientes a la indemnización, los que serán depositados en el organismo administrativo de aplicación para ser entregados al contratista una vez hecha efectiva la desocupación y la entrega de los elementos de trabajo.

Autoridad de Aplicación: Se crea una Comisión Paritaria presidida por un representante de la autoridad local de aplicación del orden provincial, integrada por cada provincia vitivinícola con los alcances establecidos en la ley 14250, la que tendrá por función dictar los aspectos reglamentarios, fijar las remuneraciones por hectárea y por año y las demás cuestiones que deban resolverse o se susciten entre las partes del contrato.

El Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91 para Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines

Ámbito de Aplicación:

Este Convenio es de carácter nacional y rige en todo el país, comprendiendo a los trabajadores de empresas viñateras, incluso aquellas que dentro del establecimiento también posean olivares y frutales, siempre y cuando la actividad vitícola sea la principal.

Fue suscripta por la Asociación de Viñateros de Mendoza, la Federación de Viñateros de San Juan, Cámara de Comercio, Industria y Agropecuaria de San Rafael y Centro de Viñateros y Bodegueros del Este, por el Sector empresario y por el Sector sindical, la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la República Argentina. Homologada por el Ministerio de Trabajo de la Nación en Expte. 837.580/88 y adjuntos el 14/02/1991.-

En el Régimen de Categorías establecido en el art.5 del Convenio 154/91 se fijan las siguientes:

Primera Categoría: Obrero común

Segunda Categoría. Obrero especializado, que comprende: a) Podador, b) Desorillador; c) Sulfatador, azufrador y curador manual; d) Desbrotador

Tercera Categoría. Obrero con oficio, que comprende: a) Talabartero; b) Herrero; c) Albañil; d) Caballerizo; e) Electricista.

Cuarta Categoría. Tractorista, topadorcita y chofer

Quinta Categoría. Injertador y parralero

Sexta Categoría. Mecánico.

A las disposiciones establecidas en el Convenio, se les aplica supletoriamente la Ley 20744. Frente a este ámbito de aplicación, el régimen de categorías establecido en el citado art. 5 del convenio y el marco normativo de aplicación supletoria de la Ley 20744, cabe preguntarse, ...¿cuándo es de aplicación el Régimen del Trabajo Agrario establecido por la Ley 22248 y cuándo el establecido por este Convenio?

La respuesta debe encontrarse en la alta especificidad de la industria vitivinícola que involucra desde la etapa productiva (agrícola) hasta la industrial y comercial.

Respecto a la parte agrícola será de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91 cuando la actividad vitícola sea la principal, desprendiéndose en consecuencia del Régimen del Trabajador Agrario establecido por la 22248.-

Ahora bien respecto al personal afectado a las labores de cosecha, la última reforma introducida en la Ley 22248, los excluyó del régimen público establecido por la norma y los incorporó al de la Ley 20744.- La reforma tiene su importancia en nuestra zona, ya que nuestras cosechas y en especial la de la uva, se rige por el Convenio 154/91⁹ en el art. 35 donde expresa: “al trabajador a destajo se le aplicarán las disposiciones de la ley vigente en la materia, pero en ningún caso las remuneraciones serán inferiores al jornal establecido en la presente Convención, calculado para una jornada de ocho horas. A los efectos del otorgamiento de la licencias especiales u ordinarias, se tendrán en cuenta el tiempo trabajado a destajo al personal que revista su condición de permanente en la empresa”.

Análisis Comparativo entre el Régimen de la Ley 22248, Estatuto del Contratista de Viñas y Frutales y la Ley 20744 – CCT 154/91

Concepto	Régimen del Trabajo Agrario Ley 22248	Estatuto del Contratista de Viñas y Frutales Ley 20589 (mod. 23154)	Ley de Contrato de Trabajo 20744- CCT 154/91
Régimen de Preaviso	No existe. Se supone que resultaría de difícil aplicación por las distancias de los centros poblados. Se reemplaza por un adicional que se incluye en la Indemnización por despido.	No es aplicable	Uno o dos meses dependiendo si la antigüedad en el empleo es menor o mayor a 5 años (Art. 231 LCT).
Asignaciones Familiares	Similar al Régimen general (Ley 24714)	Similar al Régimen general (Ley 24714)	Sistema único de Asig. Familiares, Ley 24714, a cargo del Estado (SUAF) o

⁹ República Argentina. Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91.-

			sistema de fondo compensador (a cargo del empleador)
Accidentes de Trabajo	Similar al régimen general (Ley 20744)	Similar al régimen general (Ley 20744)	Conforme al régimen de Ley 24028 modif. Por 24557 (ART).
Obra Social	Régimen General de la 23660. Obra Social de origen: O.S.P.R.E.R.A. (Obra Social para el Personal Rural y de la Estiba de la Rep ^l . Argentina).	Régimen General (Ley 23660). No existe obra social de origen.	Régimen General (Ley 23660). Obra Social de origen: O.S.P.A.V. (Obra Social para el Personal de la Actividad Vitivinícola).
Despido sin causa	Indemnización igual a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nac. De Trab, Agrario. Además la indemnización se incrementa en un 20%, 15% o 10% según la antigüedad (art. 76).	Indemnización: 20 % del total devengado en el último año agrícola por año de servicio (cuando el despido o rescisión coincide con el fin del año agrícola. Si la ruptura se produce antes de la finalización del año agrícola, se tiene derecho a la indemnización por antigüedad más la parte proporcional del porcentaje anual de producción conforme al tiempo transcurrido Art. 36 (sujeto a la Comisión Paritaria Provincial que actúa como ente fiscalizador).	Indemnización igual a Un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses. Existe tope indemnizatorio para la base de cálculo (Art, 245, sgtes. y concord. LCT).
Despido con causa	No hay indemnización.	No hay indemnización.	No hay indemnización.
Período de Prueba	Tres meses (Ley 24013)	No existe	Tres meses (Art. 92 bis. LCT).
Régimen Jubilatorio	Régimen General SIJP (Ley 24241).	Régimen General SIJP (Ley 24241).	Régimen General SIJP (Ley 24241).
Vacaciones	Diez días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años. Quince días corridos cuando la antigüedad esté comprendida entre cinco y diez años. Veinte días corridos cuando la antigüedad fuere mayor a diez años y no exceda de quince. Treinta días corridos de vacaciones cuando la antigüedad sea superior a quince años (Art. 19 Ley 22248).	No es aplicable.	Catorce días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años. Veintinueve días corridos cuando la antigüedad supere los cinco años y no exceda los diez. Veintiocho días corridos cuando la antigüedad supere los diez años y no exceda los veinte y de treinta y cinco días corridos de vacaciones cuando la antigüedad supera los veinte años (Art. 150 LCT).
Sindicato de encuadramiento	U.A.T.R.E. (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y de la Estiba)	Sindicato de Contratistas de Viñas y Frutales.	S.O.E.V.A. (Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines).
Aportes y/o retenciones a	S.I.J.P. 11 %	S.I.J.P. 11 %	S.I.J.J. 11 %

practicar sobre sueldos brutos (a cargo de los empleados).	Obra Social 3 % Ley 19032 3 % C. Sindical 2 % F.de sepelio 1,50 %	Obra Social 3 % Ley 19032 3 % C. Sindical: Voluntaria Sro. Sepelio \$ 14 por empleado Fondo Desemp.\$ 2 p/ha	Obra Social 3 % Ley 19032 3 % C. Sindical 2,50% Sro. Sepelio \$ 10,57 por empleado ó 25% del jornal de un Obr. común
Contribuciones Patronales sobre los sueldos brutos (a cargo del empleador).	S.I.J.P. 10,17 % Obra Social 5,40 % RENATRE 1,50 % I.N.S.S.J.P. 1,50 % Asig. Fres. 4,44 % A.R.T. (sujeto a negociación).. Seguro de Vida Obligat. (sujeto a negociación).	S.I.J.P. 10,17 % O. Social 5,40 % F.N.E. 0,89 % I.N.S.S.J.P. 1,50 % Asig. Fres. 4,44 % A.R.T. (sujeto a negociación). Seguro de Vida Obligat. (sujeto a negociación).	S.I.J.P. 0,17 % O. Social 5,40 % F.N.E. 0,89 % I.N.S.S.J.P. 1,50 % Asig. Fres. 4,44 % A.R.T. (sujeto a negociación). Seguro de Vida Obligat. (sujeto a negociación).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
Facultad de Ciencias Económicas

Carrera: Contador Público Nacional
Quinto Año

PRACTICA PROFESIONAL

Caso Práctico

Tema: Aplicaciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social

I. Datos:

a) "FINCAS DEL SUR S.A." CUIT 33-67973635-9 es una empresa recientemente constituida, con domicilio fiscal y legal en Av. San Martín 190 de San Rafael (Pcia. de Mendoza) que tiene intenciones de realizar inversiones en el rubro agrícola (cultivo de vid en variedades finas) en la Zona Sur de Mendoza. Su Presidente Alfio Basile, nos informa que la firma es propietaria de un inmueble rural ubicado sobre calle Sardi s/n del Distrito El Cerrito, Dpto. de S. Rafael, constante de una superficie de 50 has. totalmente cultivadas con vides y frutales, además de dos viviendas para el personal.

b) En atención a la necesidad de encarar las labores culturales del ciclo agrícola el Sr. Basile ha pensado contratar a un grupo de personas para que realice estas tareas. Se le plantea como alternativa la posibilidad de contratar la mano de obra bajo la modalidad de remuneración usual para este tipo de actividad o de recurrir a los servicios de una cooperativa de trabajo. Los datos de las personas contactadas para la realización de dichas tareas son:

Apellido y nombre	CUIL	F. Nacimiento	Domicilio	E. Civil
Tevez, Carlos	20-18300201-6	15/04/75	Corrientes 20	S. Rafael, Mza. Casado
Cónyuge: Maza, Valeria	DNI 21.807.951		10/01/75	casados el 11/04/92
Hijos: Juan Diego		27.166.487	20/03/93	curso nivel inicial.
Dalesandro, Andrés	20-17470650-7	15/04/71	E. Ríos 120	S. Rafael Mza. Casado
Cónyuge: Alfano, Graciela	23.067.475		10/01/76	casados el 21/05/90
Hijos: Juan Franco		29.078.377	20/03/91	curso EGB.

Riquelme, Juan R.	20-18548270-8	15/04/73	Avellaneda10	S. Rafael, Mza. Soltero
Messi, Lionel	20-23049208-2	20/12/75	Saavedra 110	S. Rafael, Mza. Soltero
Heinze, Gabriel	20-25049208-2	25/04/76	J. Bosco 210	S. Rafael, Mza. Soltero
Coloccini, Fabricio	20-20538182-2	13/12/74	Saavedra 350	S. Rafael, Mza. Soltero
Ayala, Roberto	20-23409440-9	15/04/75	Olascoaga20	S. Rafael, Mza. Casado
Cónyuge: Jiménez, Susana	21.807.951		10/01/74	casados el 31/06/90
Hijos: Ayala, Jorge	27.166.487		20/06/91	curso EGB.

U.N.Cuyo – F.C.E.

P.P.

Nota: Los datos fueron aportados verbalmente por los interesados.

c) Como tercer alternativa el Sr. Basile también está interesado en investigar la posibilidad de incluir a algunos de los potenciales empleados bajo el Régimen de Contratistas de viñas y Frutales. En el supuesto caso que esta opción fuese viable en costos, piensa administrar la finca de la siguiente forma.

- Una parcela de 10 has. Identificada como Uno, limita al N. Con finca de Salvador Bilardo, al O. Con Finca de Carlos Bianchi, al S. Con calle Sardi y al E. Con parcela Dos. El Sr. Tevez se haría cargo de esta tarea recibiendo vivienda y herramientas varias a tal fin.

- Una parcela de 10 has. Identificada como Dos, limita al N. Con finca de Salvador Bilardo, al O. Con parcela Uno, al Sur con calle Sardi y al E. Con parcela Tres. El Sr. Dalesandro se podría hacer cargo de esta tarea recibiendo vivienda y herramientas varias a tal fin.

- El resto de la propiedad (parcelas Tres, Cuatro y Cinco), podrían ser administradas directamente por el Sr. Basile con obreros o peones rurales.

II. Requerimientos:

Puesto Ud. en la situación de profesional consultado deberá:

1. Asesorar integralmente al Sr. Basile sobre las distintas alternativas planteadas, determinando los costos asociados a c/u y sugiriendo la que a su criterio mejor se adecue a las expectativas e intereses de la sociedad.

2. Realizar los Contratos de Viñas y Frutales para las parcelas Uno y Dos.

3. Suponiendo que la empresa opte por tomar a los empleados en relación de dependencia, realice la declaración jurada como empleador para el mes 05/2008, usando el software aplicativo de AFIP-DGI. Confeccione toda la documentación que se considere necesaria y asesore al respecto.

4. Asesore sobre la documentación que deberán presentar c/u de los empleados.

5. Suponiendo que la información requerida a los empleados fue presentada, ¿cuáles serían las gestiones que debería encarar el empleador? Confeccione formularios.
6. Para los empleados de cosecha, ¿qué encuadramiento aconsejaría? Asesore al respecto.
7. Realice presupuesto de honorarios profesionales, fundamentando en argumentos de hecho y derecho.

BIBLIOGRAFIA

HORNE, Bernardino C. “Política Agraria y Regulación Económica”, Bs. As. Losada, 1943.-

MANTARAS, Luis M. “El Trabajo en las Explotaciones Rurales y sus diferencias con el Trabajo Industrial”, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 1967.-

NAPOLI, Rodolfo A., “El Trabajador Rural en la República Argentina”, Bs. As. Abeledo-Perrot, 1958.

RONCHETTI MOSSO, Orlando, “Antecedentes y consideraciones generales sobre la Ley 22163 en Contratistas de Viñas y Frutales”, Mendoza UNSTA, 1981.

Jurisprudencia, Cámara Primera del Trabajo de Mendoza, 04/06/74, TSS, I-827m con nota de Lima, En torno al contrato de cultivo de viñas y frutales.

BREBBIA, Fernando F. Y MALANOS, Nancy L., “Derecho Agrario”, Edit. Astrea, Bs. As. 1997.

LIVELLARA, Carlos A. “Contratista de Viñas y Frutales”, Edic. Jurídicas Cuyo, Mendoza 1992.

REPUBLICA ARGENTINA, Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91.-

FARAÓN DE CATENA, Patricia – “Liquidando Sueldos y Jornales” – Edic. La Ley – Bs. As. 2006.-

ERREPAR – “Legislación Laboral y Previsional” Tomo II – Errepar Edic. 2007.-

OROZCO, Néstor y SCOPPETTA, Miguel – “Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales – Aspectos Laborales, Previsionales e Impositivos” – Aplicación Tributaria SA. Bs- As.- 2005.-

DOMÍNGUEZ, Luis Martín – “Costos Especiales” – Osmar D Buyyatti Edic. Bs. As. 1998.

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS – “Punto de Partida Un Complemento indispensables de la Profesión” – Ed. Osmar Buyatti – Bs. As. 2003.-

RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo – “Liquidación de Sueldos y Jornales – Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales” Edic. Osmar Buyatti – Bs. As. 1998.-

FRONTI de GARCÍA, Luisa y VIEGAS, Juan Carlos – “Actuación Profesional Judicial” – Edic. Macchi – Bs. As. 1998.-

INDICE

	Pág.
A modo de resumen.....	2
El Trabajo Rural – Encuadre Legal: sus problemáticas y alternativas de solución.....	3
Contratista de Viñas y Frutales.....	9
El Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91.....	14
Análisis Comparativo entre Ley 22248, Estatuto del Contratista y CCT 151/91 (Ley 20744).....	15
Anexo -Caso Práctico de Aplicación.....	17
Bibliografía.....	19