



UNCUYO  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

FCE  
FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS

# EL ROL DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL TRABAJO FORMAL DE EMPRESAS VITIVINÍCOLAS DE MENDOZA

Trabajo de Investigación

POR

Silvana Vanesa Godoy

Valeria Emilce Savina

Gonzalo Nicolás Vera

DIRECTORA:

Prof. Olga Castillejo de Arias

M e n d o z a - 2 0 1 3

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
---------------------	----------

---

<b>Capítulo I</b>	
<b>Trabajo humano</b>	<b>3</b>

---

<b>A. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>B. CONCEPTO</b>	<b>3</b>
<b>C. PRINCIPALES ASPECTOS DEL TRABAJO</b>	<b>4</b>
1. Sociales	4
2. Psicosociales	4
3. Económicos	5
4. Jurídicos	5
<b>D. CONCEPTO DE TRABAJO DIRIGIDO EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>5</b>
<b>E. TRABAJO DE MUJERES</b>	<b>6</b>
<b>F. TRABAJO DE MENORES</b>	<b>7</b>
<b>G. RELACIÓN DE TRABAJO</b>	<b>9</b>
1. Consideraciones generales	9
2. Tipos de relación de trabajo en general	9
a) Permanente	9
b) Eventual	10
3. Tipos de relaciones laborales en el ambiente vitivinícola	11
a) Bodegueros	11
b) Cosechadores de la viña	11
c) Contratistas de viñas y frutales	11
d) Organismo administrativo de aplicación y las sanciones	12

<b>Capítulo II</b>	
<b>Legislación</b>	<b>13</b>

---

<b>A. NORMATIVA VIGENTE</b>	<b>13</b>
1. Viñatero	14
2. Empleado de bodega	16
3. Contratistas de viñas y de frutales	18

<b>B. ÁMBITO LEGAL</b>	<b>19</b>
1. Obrero de viña	19
2. Obrero de bodega	21
<b>C. ASPECTOS A CONTEMPLAR ANTE LA LIQUIDACIÓN DE HABERES</b>	<b>21</b>
1. Temporario - obrero de viña	22
2. Liquidación de sueldo	23
3. Permanente – obrero de viña y empleado de bodega	24
a) Liquidación trabajador permanentes	24
b) Contratista de viña y frutales – remuneración	24
c) Consideraciones generales	25
<b>D. RENSPA (REGISTRO NACIONAL SANITARIO DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS) – RUT (REGISTRO PERMANENTE DEL USO DE LA TIERRA)</b>	<b>26</b>
<b>Capítulo III</b>	
<b>Trabajo de campo</b>	<b>30</b>
<hr/>	
<b>A. INTRODUCCIÓN</b>	<b>30</b>
<b>B. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS</b>	<b>30</b>
1. Entrevista N° 1	31
2. Entrevista N° 2	35
3. Entrevista N° 3	39
4. Entrevista N° 4	43
5. Entrevista N° 5	47
<b>C. CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE CAMPO</b>	<b>51</b>
1. Consideraciones ante altas y bajas de empleados	51
2. Relevamiento de datos	51
3. Relación con los sindicatos	52
4. Resguardo de la documentación	52
<b>Conclusión</b>	<b>54</b>
<hr/>	
<b>Bibliografía</b>	<b>55</b>
<hr/>	
<b>Anexos</b>	<b>56</b>
<hr/>	

<b>Anexo 1. Contrato de cultivo de viñas y frutales</b>	<b>57</b>
<b>Anexo 2. Formularios</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 3. Inventario finca</b>	<b>61</b>
<b>Anexo 4. Croquis I</b>	<b>62</b>
<b>Anexo 5. Croquis II</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 6. Recibo de sueldo contratista de viñas y frutales</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 7. Acuerdo – Homologación Subsecretaría de Trabajo</b>	<b>65</b>

## **Introducción**

Los destinatarios de este trabajo de investigación son principalmente profesionales o estudiantes avanzados de carreras de Ciencias Económicas, tanto por el nivel de análisis y lenguaje técnico y jurídico utilizado en el mismo como por la temática misma.

En la Provincia de Mendoza, una de las actividades más importantes es, tanto la vitivinícola como así también la actividad vitícola, por lo tanto decidimos investigar sobre el rol que cumple un Contador Público en este ramo de la economía que caracteriza a nuestra provincia.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, el presente trabajo pretende analizar y establecer puntos claros sobre “el rol del contador en su desempeño frente a actividades vitícolas como vitivinícolas de la provincia de Mendoza”.

Es necesario tener en cuenta que para las empresas que desarrollan las mencionadas actividades es de suma importancia contar con el servicio de un profesional idóneo, capaz y con conocimiento suficiente en materia laboral, ya que permitirá llevar los registros de sus empleados de una manera adecuada y conforme al marco legal vigente, realizar correctas determinaciones salariales, como también conocer la normativa aplicable a cada caso en particular, ya sea que se trate de empleados vitivinícola o empleados de la actividad vitícola, lo que favorecerá a la organización a evitar posibles litigios laborales que pudiesen generarse entre empleados y empleadores.

Con relación a lo nombrado anteriormente y relacionado con el marco legal a considerar que cada caso, dentro del segundo capítulo del presente trabajo, se realizará un análisis de la problemática que hoy en día se genera referido a si corresponde considerar al trabajador de viña dentro del convenio colectivo de trabajo y como base la ley de contrato de trabajo y si se registrá bajo la ley agraria, considerándose un pleno trabajador agrario.

Por lo tanto comenzamos nuestro trabajo definiendo los conceptos del trabajo humano, los aspectos del trabajo desde el punto de vista social, económico, jurídico; el trabajo según la Ley de Contrato de Trabajo, se menciona también en que consiste el trabajo de menores y de

mujeres y su regulación. Además se describen las distintas relaciones de trabajo que existen en las empresas vitícolas y vitivinícolas.

En un segundo capítulo se exponen las distintas normativas vigentes que existen en las empresas mencionadas, y se plantea una discrepancia en la regulación de la actividad desarrollada por el trabajador vitícola. Se detallan los aspectos a tener en cuenta para la correcta liquidación de haberes y para la registración de las altas laborales.

Para poder realizar un análisis más profundo y conocer de cerca el trabajo que realiza un contador en las empresas en cuestión, se decidió realizar entrevistas a distintas empresas del rubro. De las mismas, se obtuvieron conclusiones sobre los aspectos a tener en cuenta ante las altas y bajas de empleados, los relevamientos de datos, la relación de las empresas tanto con los sindicatos como con el organismo de contralor y el correspondiente resguardo de la documentación.

Por último se realiza una conclusión final exponiendo el panorama general que brinda este trabajo.

# Capítulo I

## Trabajo humano

### A. Introducción

Consideramos que es oportuno comenzar el desarrollo de nuestro trabajo exponiendo una serie de conceptos referidos genéricamente al trabajo desarrollado por el hombre, dónde brindaremos un paso por los conceptos brindados en nuestra legislación, este paso será breve, a modo de enunciación ya que en el próximo capítulo se desarrollará con profundidad el tema que nos movilizó a realizar esta investigación.

Dentro del mismo, se mencionará cómo influye esta actividad humana dentro de la vida social, como así también dentro de un marco económico y jurídico.

Creemos que es conveniente para el lector tener estos conceptos latentes, bien presentes, ya que son la base de todo posterior desarrollo que se pueda desarrollar sobre el tema.

### B. Concepto

Las relaciones del trabajo tienen por objeto satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona.

"El ser humano es "un ser indigente"; padece necesidades que se manifiestan en las diversas expresiones de su vida: hambre, frío, inseguridad, entre otras. Tales necesidades van extendiéndose y abarcando el campo de lo útil y lo confortable, permitiendo vivir mejor y disfrutar del ocio, que bien empleado, lo ayudará a proyectarse a niveles de mejor perfección.

"Esa indigencia del hombre debe cubrirse con bienes y servicios aptos para remediarlas y que él mismo debe procurar, no individualmente, sino integrado en la sociedad, en el cual está inserto.

"La capacidad de acción del hombre está dada por su inteligencia y su voluntad, que le permite discernir los medios aptos, y por su cuerpo, que le sirve de instrumento en la ejecución de los actos necesarios para lograr los fines perseguidos". (VAZQUEZ VIALARD. 2001)

El trabajo es la expresión más completa de la persona humana. Es la forma primaria que tiene el hombre para relacionarse con la naturaleza y con la comunidad, y de esta manera el trabajo se convierte en la forma en que los seres humanos satisfacen sus necesidades vitales, tanto materiales como espirituales. (LA GUIA 2000)

La comunidad social tiene como fin posibilitar a cada uno de sus miembros una suficiencia de vida.

La vida social ofrece, o por lo menos debería ofrecer, a cada uno de sus miembros la posibilidad de lograr un "buen vivir", a través de un "sistema de provisiones": alimentos, abrigo, cultura, seguridad, etcétera.

Es el trabajo realizado por el hombre, en pro de su supervivencia, desempeñándolo con su esfuerzo físico o intelectual, dentro de lo permitido por la ley, y realizado a cambio de una contraprestación o remuneración. (LA GUIA 2000)

El trabajo es un derecho y a la vez un deber, que asiste a todas las personas humanas, por lo tanto debe ser valorado, considerado como la prestación de un servicio que se hace para lograr el bienestar de la sociedad, y no calificarlo como un bien o mercancía.

### **C. Principales aspectos del trabajo**

Según lo anunciado por Antonio Vázquez Vialard (2001), en su libro referido a los derechos del trabajo y de la seguridad social, los aspectos del trabajo son los siguientes:

#### **1. Sociales**

Los hombres producen bienes y servicios para otros y al mismo tiempo consumen esos mismos bienes y servicios. En consecuencia, el trabajo que los genera es personal y social.

#### **2. Psicosociales**

El trabajo construye el mundo y libera al hombre de sus necesidades biológicas, de seguridad, psíquicas, de autosatisfacción y le da plenitud.



### **3. Económicos**

A través de la producción de bienes y servicios que enriquecen el sistema de provisiones, se facilita al hombre la posibilidad de que él y la comunidad puedan alcanzar una mejor vida y transmitir un acervo más copioso y rico a las generaciones futuras.

### **4. Jurídicos**

El derecho no solo toma en cuenta el salario, sino todos los aspectos de la relación laboral.

### **D. Concepto de trabajo dirigido en la ley de Contrato de Trabajo**

Definición según Ley de Contrato de Trabajo, art. 4°: *"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 cuando se disciplina por esta ley".*

En consecuencia, todo acto lícito, que se brinda a otro (empleador considerado tanto persona física o persona jurídica), que tiene la facultad de dirigirlo, y que es remunerado, constituye trabajo en "relación de dependencia", y es de esta figura la que se ocupa la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.

Por lo tanto, podemos caracterizar al trabajo en relación de dependencia de la siguiente manera:

- Debe tratarse de una persona física.
- Debe realizar su labor en una organización ajena.
- Se realiza el trabajo bajo el riesgo de otro, quien recibe la tarea y la dirige.
- Dicha figura se encuentra protegida tanto por la Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, como por la legislación de fondo, de las cuales se puede nombrar la ya mencionada Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

De acuerdo con la norma legal señalada (Ley de Contrato de Trabajo), se excluye como trabajo dirigido, el que comprende:

- A los dependientes de la administración pública (nacional, provincia, municipal), excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- A los trabajadores del servicio doméstico.
- Al sector agrario, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley (Ley 20.744) 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.

Para lograr comprender el porqué de las exclusiones plantadas se podrían citar las siguientes razones propuestas por Vázquez Vialard (2001):

- *"El trabajo que recibe el Estado, lo es en virtud del carácter del prestatario, persona de Derecho Público, cuyas relaciones, en razón del cumplimiento de sus funciones, quedan excluidas del ámbito del Derecho Privado y sometidas a las del administrativo.(...)"*
- *La no aplicación de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo a los trabajadores del servicio doméstico y agrarios, se debe a un criterio especial aceptado por el legislador, que no excluye la relación del ámbito del Derecho de trabajo aunque sometida a un régimen especial. (decreto 326/56 para algunos trabajadores del primer sector y Ley 22.248 para los del agrario)".*

## **E. Trabajo de mujeres**

El trabajo de la mujer se encuentra regulado especialmente y esto es así dadas las condiciones naturales por las que transita la mujer durante su vida y por lo tanto pueden influir en su relación laboral como pueden ser:

- La maternidad y el embarazo.
- Bajas por maternidad.
- Lactancia.
- Licencias.
- Excedencia.

El CCT 85/1989 (convenio que regula la actividad del obrero y empleado vitivinícola) en sus disposiciones generales toma este tema y le determina una regulación específica, ya que en su Art. 19 enuncia que el trabajo de mujeres:

- a. Se rige por lo establecido en las disposiciones legales vigentes.
- b. Que las mismas no desempeñarán trabajos de carga y descarga y/o remoción de cajones con envases y carga de damajuanas llenas, como tampoco realizaran su labor atendiendo calderas, filtros a prensa y/o a presión y lavado de los mismos y/o vasijas.
- c. Y que el personal femenino encargado de degustación y/o venta, no podrán ser obligadas a viajar en camiones.

Por otra parte, en el CCT 154/91 (Convenio Colectivo de Trabajo de Viñateros, obreros y empleados), en su art.27 dispone que el trabajo de la mujer se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes, ya sea personal femenino mensual, quincenal o eventual, y agrega la obligación de las trabajadoras de comunicar cualquier cambio que tuvieran en su estado civil, cargas de familia, incluido su estado de embarazo.

## **F. Trabajo de menores**

En Argentina a principios del siglo XX, era relativamente común, además de ser considerado algo natural, habitual, el trabajo de niños. Pasaron muchos años ya de todo esto y si bien el trabajo infantil disminuyó en relación a ese tiempo, culturalmente se mantuvo y se mantiene aún hoy en zonas rurales y semi-rurales. La causa de ello ha sido en cierto punto, la flexibilización laboral, el desempleo y el empobrecimiento generado en la década del 90, que disparó el crecimiento de la informalidad y el crecimiento del trabajo infantil, alcanzando proporciones alarmantes.

De esta manera advertimos que hay condiciones que se repiten y terminan siendo factores que contribuyen al trabajo infantil, entre ellos y no menos importantes la pobreza, que impulsa a las familias a utilizar a todos sus integrantes a trabajar para subsistir. Encontramos en estos factores socio-culturales un pensamiento un tanto erróneo que considera el trabajo infantil como un modo de aprendizaje y preparación para la vida adulta, otorgándole un valor superior al de la escuela.

El trabajo infantil termina siendo una actividad económico y/o de supervivencia, ya sea que sea remunerada o no, es realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de administración al empleo o trabajo.

Las peores formas de trabajo infantil son las que esclavizan al niño, separándolo de su familia, exponiéndolo a graves peligros y enfermedades o lo dejan abandonado a su suerte en las calles de las ciudades, en muchos casos desde temprana edad.

En nuestro país el trabajo infantil se encuentra regulado básicamente por las Normas de la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios de la OIT, ratificados por nuestro país y la ley de Contrato de Trabajo (Art. 187 a 195).

La ley 5.291, fruto del diputado Alfredo Palacios hace cien años, significó el inicio de la intervención del Estado, destinado a proteger a los trabajadores y a sus familias. Tanto así que introdujo la reglamentación del Trabajo de mujeres y menores, que hoy vemos en la Ley 20.744, Convenios Colectivos de trabajos (85/1989 Art. 18), entre otros.

La Ley 20.744 dedica un capítulo especial al trabajo infantil y adolescente y prohíbe la contratación que de éstos se haga. Aunque abre una puerta para el empleo de los mismos pero para ello deben cumplir ciertas condiciones como la capacidad con la que deben contar para poder trabajar y la establece como aquella edad entre los 16y 18, siempre y cuando tengan autorización de sus padres, responsables y tutores, la que puede presumirse si el menor viviera independientemente de ellos.

En Mendoza para hacer frente a esta problemática se implementó el PROGRAMA BUENA COSECHA. Es un programa destinado a hijos de trabajadores rurales de la Provincia de Mendoza, básicamente se trata de centros socio-educativos, cuyo objetivo principal es eliminar el trabajo infantil, de manera que mientras los padres realizan tareas agrícolas, sus hijos están en un espacio donde encuentran educación informal, cobertura y monitoreo de salud, tres comidas diarias, deportes y recreación.

El Programa es liderado por el Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno, articulando con la Dirección General de Escuelas, municipios, empresas, sindicatos y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La propuesta del Ministerio se encuentra enmarcada en la política de prevención y erradicación del trabajo infantil.

Contempla a 750 familias rurales en 38 centros y contiene a 2258 niños y niñas de hasta 15 años de edad.

## **G. Relación de trabajo**

### **1. Consideraciones generales**

La LCT en su art. 22 establece que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor del otro, bajo la dependencia de ésta, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Como elementos definatorios, para que una relación sea laboral ("subordinada"), se requiere:

- a. Prestación voluntaria de trabajo por parte de una persona
- b. Que se realice a favor de otro que lo recibe y es quien
- c. lo dirige y tiene el derecho de gozar de sus frutos (si se dan)
- d. Y tiene obligación de remunerarlo

### **2. Tipos de relación de trabajo en general**

Siguiendo con Antonio Vázquez Vialard (2001), enumera los siguientes tipos de relaciones laborales, a nombrar:

#### **a) *Permanente***

El trabajador se integra al elenco estable de la empresa o de la respectiva organización.

##### **(1) PLAZO INDETERMINADO**

Constituye la figura común de la relación laboral. El trabajador se incorpora a la organización empresaria para desempeñar una tarea que la empresa exige que se desarrolle en forma habitual.

Tiene ella una vocación de continuidad. Solo se extingue en determinados casos en las condiciones que fije la Ley (fallecimiento del empleado, haber alcanzado la edad de jubilación, resolución por una u otra parte, etc.).

Durante la vigencia del contrato ambas partes están sujetas al cumplimiento de las obligaciones que genera la relación: puesta de la capacidad de trabajo a disposición de empleador, recepción de ésta por parte de éste y el pago de la retribución pecuniaria convenida o

que surge en virtud de la norma legal o convencional aplicable, demás débitos de cumplimiento y de conducta frente a la otra parte, pago de los aportes y contribuciones en los regímenes de obra social, régimen de riesgos de trabajo y de asignaciones familiares de la seguridad social.

## (2) PLAZO DETERMINADO. CONTRATO A PLAZO

La única figura de ese tipo (plazo determinado) es el contrato a plazo, para cuya celebración (que debe ser instrumentada por escrito) se requiere como condición: "que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen" (Artículo 90° LCT).

Por lo tanto, su concentración no puede basarse en la simple decisión de las partes, se requiere la existencia de causas objetivas.

El contrato no puede exceder el plazo de 5 (cinco) años.

### *b) Eventual*

#### RÉGIMEN COMÚN

En determinadas circunstancias, una organización o un empleador puede tener necesidad de requerir la incorporación de trabajadores en su plantel normal para realizar servicios extraordinarios determinados de antemano o cubrir exigencias de ese carácter; y transitorias respecto de las que no pueda proveerse un plazo cierto para su finalización (artículo 99 LCT, sustituido por el Artículo 68 L. 24.013).

La norma requiere que el vínculo lo comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

Las situaciones objetivas que posibilitan la concentración de una relación de esta índole responden, por lo común, a alguna de estas alternativas:

- Realización de labores o servicios que no corresponden a la tarea normal.
- Cubrir exigencias de carácter extraordinario vinculadas con la labor normal, que requieren mayor cantidad de personal que el normal y que no se realiza con habitualidad o en periodos determinados, en dicho caso, la relación podría ser de temporada.
- Suplir ausencias del personal permanente. En el respectivo contrato deberá indicarse el nombre del trabajador remplazado. Si al incorporarse éste o vencido el plazo de licencia o de reserva de puesto, aquel continuará prestando servicios, entonces, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado.

Cumplido el objeto del Contrato, el empleador no tiene el deber de pre avisar la finalización del contrato (artículo 73° L. 24.013).

### **3. Tipos de relaciones laborales en el ambiente vitivinícola**

En el apartado inmediato anterior, se estableció la clasificación propuesta por Antonio Vázquez Vialard para los distintos tipos de relaciones laborales que pueden generarse en la realidad.

A continuación nombraremos aquellas figuras laborales que se presentan dentro del ambiente tanto vitícola como vitivinícola y que representan la motivación para la realización de esta investigación.

#### **a) *Bodegueros***

Según el CCT85/1989, para obreros y empleados vitivinícolas, se considera trabajador de bodega como el empleado de industrias vitivinícolas y afines.

#### **b) *Cosechadores de la viña***

Es el personal encargado de extraer los frutos de la vid, para que éstos posteriormente sean utilizados en la elaboración de vinos, mostos, etc.

#### **c) *Contratistas de viñas y frutales***

La figura del contratista, es distinta a las dos mencionadas anteriormente, ya que la misma no es regida por un convenio colectivo, ni tampoco se le aplica supletoriamente la ley de contrato de trabajo. Se trata de un *contrato*, en donde la persona “empleada” se convierte en un asociado al propietario, dado que obtiene una participación en los resultados de la explotación.

Este tipo de relación, en este sector de actividad, se rige actualmente por la Ley 20.589, reformada por la Ley 23.154.

Como dijimos anteriormente, 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 una retribución.

Según la ley 23154/84, este contrato que debe tener una duración mínimo de 1 (un) año agrícola, exige ser formalizado por escrito e inscribirse en el registro público especial.

Cómo todo contrato y relación laboral conlleva a asumir derechos y cumplir ciertas obligaciones, es por eso que mencionamos las referidas a este tipo de figura laboral:

(1) OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Las obligaciones para los contratistas son las fijadas por los artículos 6° a 9° de la ley 23154; y aquellas asumidas por el "empleador" se encuentran dentro artículo 11° dentro del mismo marco legal mencionado.

Su incumplimiento da lugar a la rescisión justificada del contrato, según lo normado en la ley anteriormente señalada.

(2) DERECHOS DEL CONTRATISTA

Éste goza exclusivamente de los beneficios propios del derecho del trabajo y de la seguridad social, de los regímenes de accidentes de trabajo, de la Ley 24.241, de obras sociales, de asignaciones familiares, y la indemnización por despido con motivo de la rescisión injustificada del contrato.

(3) RETRIBUCIÓN QUE PERCIBE EL CONTRATISTA

La misma está fijada por una suma mínima por hectárea por año (que se abona en 10 mensualidades), que fija la comisión partidaria, y un porcentaje entre el 15 % y el 19 % de la producción deducidos los gastos de cosecha, acarreo y los comunes y normales en la comercialización (artículo 16° a 27°).

**d) *Organismo administrativo de aplicación y las sanciones***

El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento de los convenios colectivos y de los contratos celebrados, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

La violación de las condiciones estipuladas será reprimida de conformidad con las leyes vigentes y las reglamentaciones pertinentes.



## Capítulo II

### Legislación

#### A. Normativa vigente

Como no todas las actividades tanto vitícolas como vitivinícolas presentan iguales características, se han establecido normas, estatutos especiales, que regulan relaciones jurídicas específicas de acuerdo con las modalidades propias de alguna de ellas. Por lo tanto hay una norma laboral común y otras particulares.

En los sectores regulados por estos estatutos especiales, se plantea el problema de determinar cuál es el ámbito de aplicación de la norma laboral común, por lo que pueden presentarse diversas situaciones:

- a) Que el instituto regulado en la LCT, también lo esté en el estatuto;
- b) Que solo lo esté regulado en la primera norma (LCT) y no en estatuto especial, y
- c) Que la regulación de la LCT resulte más conveniente que la contenida en la ley especial.

A tal fin, el artículo 2º de la LCT establece una directiva de carácter general, sobre la cual su aplicación solo es factible cuando *"resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeto"*.

Eh aquí donde sale a la luz el conflicto mencionado en la introducción de este trabajo referido a cómo considerar legalmente al trabajador de la viña, por lo que surgen dos vertientes, o son considerados dentro del marco legal del convenio colectivo de trabajo o son incluidos dentro de la ley agraria dictada con posterioridad al convenio mencionado.

Por lo tanto y en relación a la actividad del obrero de viña y a la del trabajador vitivinícola, se puede decir que se trata de una labor puramente agraria y rural, lo cual no surge sólo por las declaraciones del convenio sino por la naturaleza de los trabajos que se realizan. Es así que denominamos al trabajador de viña como trabajador rural, ya que el cultivo de vid cuando se trate

tanto para pasas o para la elaboración de vinos y más aún el secado de las uvas, como también la exportación vitícola y vitivinícola en general se encuadra dentro de las actividades netas y directamente agrarias por ser ésta una actividad dirigida a obtener frutos de la tierra.

Es ahora que aparece en escena, y la misma vez genera un conflicto en determinar que legislación es la que se le debe adecuar a la actividad tanto vitícola como vitivinícola en la provincia de Mendoza, la Ley de Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA), ley N° 22.248, viene a regular el contrato de trabajo agrario, como también los derechos y obligaciones de las partes.

Esta misma legislación dispuso dentro de su artículo 144 la continuación de convenciones colectivas con relación a las actividades agrarias, esto mismo siempre y cuando se hubiesen dictado con anterioridad al dictado de la mencionada ley (Ley 22.248).

Por lo mencionado en el párrafo anterior, y considerando que las tareas de obrero de viña son netamente rural y agraria, y la sanción de la Ley de Régimen Nacional de Trabajo Agrario es posterior, se les aplica, a las actividades desempeñadas por obreros y empleados viñateros el régimen establecido en el Convenio Colectivo n° 154 del año 1991 (CCT 514/91), que viene a suplir el convenio colectivo de trabajo 45/75, sancionado con anterioridad de la Ley 22.248, la cual comenzó a regir en el año 1980. No se debe dejar de lado y señalar que como ley de fondo al convenio que nuclea la actividad se le es aplicable la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744.

Por lo tanto, de lo enunciado, se puede determinar que para cada sector existe un Convenio Colectivo que los ampara en sus derechos y les establece obligaciones a las partes.

## **1. Viñatero**

El CCT 154/91, viene a reemplazar el ya antes mencionado CCT 45/75, y rige dentro de todo el ámbito Nacional. El mismo comprende las actividades desempeñadas por trabajadores de empresas viñateras, ya sean obreros de viñas, tractoristas, injertadores, entre otros, e incluso de aquéllas que posean dentro del establecimiento olivares y frutales, siempre y cuando la actividad vitícola sea la principal.

Como características principales del convenio se pueden mencionar:

- Que se trata de un convenio de carácter nacional, rigiendo, por lo tanto, en todo el país.
- Establece que, a través de requerimientos las partes podrán modificar las remuneraciones acordadas.
- Mensualización automática para el personal que haya cumplido 8 años de antigüedad.
- Comprende a distintas actividades desarrolladas en un establecimiento vitícola:

- a. Categoría: obrero común
  - b. Categoría: obrero especializado (podador, desorillador, sulfatador, azufrador y curador manual)
  - c. Categoría: obrero con oficio (talabartero, herrero, albañil, caballero, electricista)
  - d. Categoría: tractorista, topadoristas y chofer.
  - e. Categoría: Injertadores y parraleros
  - f. Categoría : mecánico
- Comprende un régimen de escalafones por categoría a la hora de la determinación de los salarios, como también en cuanto a la antigüedad que posea el personal dentro de la organización.
  - Contiene un régimen del trabajador permanente afectado a la recolección de los frutos (uva, olivares, manzana y frutales): que establece que todo trabajador permanente ocupado en la recolección, comprendido en este convenio, se les deberá practicar los aportes y contribuciones correspondientes a la Obra social para el Personal de la Actividad Vitivinícola y afines (OSPAV) y cuota sindical (SOEVA) cuando sea afiliado el Sindicato. Siempre y cuando esta ocupación no sea por expresa solicitud del obrero.
  - Establece las pautas a considerar para el trabajo a destajo, al cual se le aplicará las disposiciones de la ley vigente en la materia, pero en ningún caso las remuneraciones serán inferiores al jornal establecido, calculando para una jornada de 8 horas.
  - Menciona el régimen del trabajador eventual, en donde, durante los primeros 120 días la relación de trabajo podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho lapso, el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral, adquiriendo entonces los derechos y obligaciones de un trabajador permanente.

Al ser aplicable a la actividad la LCT como ley de fondo, para el caso del trabajador temporario, se le deben aplicar las normas del contrato por temporada, establecido dentro del capítulo III, artículo 96, donde se 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"*, y por lo tanto se deberá dar cumplimiento a lo mencionado en el Artículo 98, referido a la Apertura de Temporada, donde, con una antelación de 30 (treinta) días al comienzo de temporada, el empleador, deberá notificar a los trabajadores, de manera fehaciente, de su voluntad de reiterar su relación laboral.

Con relación a los salarios de las personas empleadas en este sector, ya sean trabajadores en planta permanente como empleados de temporada, estos mismos son fijados mediante Acuerdos Paritarios, celebrados entre empresarios viñateros y el sindicato que enmarca la actividad.

En el marco del Convenio Colectivo 154/91 se establece como valor mínimo de tacho o gamela de uva para la cosecha 2013 \$2,93 como neto de bolsillo para el trabajador. En consecuencia, se establece un precio bruto de \$3,53 por unidad que incluye el proporcional por SAC, licencia ordinaria vacacional y los aportes a la seguridad social.

Escala salarial – MARZO a JULIO 2013 - del convenio 154/9, la misma se encuentra expresada en la *imagen n° 1*.

## **2. Empleado de bodega**

La actividad del obrero y empleado vitivinícola se encuentra regulada por el Convenio Colectivo de Trabajo 85 del año 1989 (CCT 85/89) y cuya ley de fondo se aplica la Ley de Contrato de Trabajo.

Al igual que lo señalado en el CCT 154/91, este acuerdo es de aplicación nacional, por lo tanto rige para todo el territorio nacional.

El personal comprendido es el vitivinícola, a saber:

- Operarios, empleados, cobradores, promotores y vendedores exclusivos o no de bodegas.
- Operarios asignados a la fabricación de envases.
- Degustadoras y personal exclusivo de reposición de las empresas en comercio general.
- Personal de lavaderos de botellas
- Contempla a chóferes y ayudantes.

Al analizar el contenido del mismo se puede encontrar:

- Un régimen de condiciones generales sobre vacantes y su forma de cubrirlas.
- Se establece un deber de ocupación donde se asegure un trabajo igualitario.
- Hace mención a los horarios de la jornada laboral y responderán ante la realización de horas extras.
- Posee un artículo donde se menciona que se le puede solicitar personal al sindicato (FOEVA), mediante listado de desocupados que posee la misma entidad.

- Establece una prohibición para el empleador, la misma resulta al no poder ocupar un mismo operario la realización de 2 (dos) tareas en simultáneo, de modo de poder evitar futuros accidentes laborales y así poder llevar a cabo eficientemente la tarea encomendada.
- Enumera algunos beneficios para los trabajadores, a mencionarse, régimen de reconocimiento de la antigüedad, previo aviso, mejoras no previstas, tolerancia horaria, traslados, implementos de trabajo. A los mismos, se les debe otorgar una adecuada ropa de trabajo, deben tener contratado un seguro colectivo de vida, el cual es obligatorio. En cuanto al ambiente laboral, se debe prestar un ámbito saludable, higiénico y que cuente con todas las medidas necesarias de seguridad.
- Se detiene en la mención sobre un importantísimo tema, el Trabajo de Menores y Mujeres, para los cuales, en el primer caso, se establece una edad mínimas para poder emplear personal, y en cuanto al empleo de personal femenino, se establece una serie de impedimentos en los trabajos a realizar por las mismas, a mencionar, que no trabajaran en la carga, descarga de envases llenos, no atenderán calderas ni filtros a presión como también su lavado.
- Contempla los regímenes de traslado y reparto de corta, media y larga distancia, ya sea que se trate de personal exclusivo o no exclusivo.
- Este mismo convenio, establece una serie de categorías, para poder clasificar al personal de una manera homogénea y adecuada, a fin de considerar la responsabilidad que conlleva cada puesto, como de sus funciones y su adecuada determinación de las remuneraciones a fin de cada jornada laboral.
- El mismo establece un día calendario, considerado el día del trabajador vitivinícola, fijado el 1° de Febrero, el cual es tomado como un día feriado.

Como se mencionó en el CCT 154/91, referido al trabajador vitícola, la remuneración de las personas empleadas en sector bodeguero son fijados mediante acuerdos paritarios, celebrados entre empresarios vitivinícolas y el sindicato que nuclea la actividad (SOEVA).

Creemos oportuno señalar que con el acuerdo celebrado en el año 2013 para el trabajador vitivinícola, se estableció, con carácter extraordinario y por única vez, para el período marzo 2013 a febrero 2014, inclusive, una retribución alimentaria extraordinaria no remunerativa en concepto de viandas para cada trabajador comprendido en el convenio, que se les abonará mediante 12 (doce) cuotas mensuales y consecutivas.

Las sumas serán abonadas en su totalidad a aquellos trabajadores que en el mes correspondiente cumplan con la totalidad de las jornadas hábiles de dicho mes. En su defecto, se liquidarán en forma proporcional.

La escala salarial, fijada para el CCT 85/89, trabajador vitivinícola, se encuentra expresada en la *imagen n° 2*.

### **3. Contratistas de viñas y de frutales**

Esta figura está contemplada por una ley autosuficiente, independiente y autónoma, ajena a cualquier convenio anteriormente mencionado, a la misma Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), como también al Régimen Nacional de Trabajador Autónomo (Ley 22.248).

La ley a la que estamos haciendo alusión es la Ley N° 23.154, que reformó la Ley 20.589, la misma actualmente regula la actividad del contratista de viñas y frutales dentro de todo el territorio nacional.

Como punto fundamental de la misma podemos señalar que como resultado del contrato celebrado entre las partes, el mismo contratista se convierte en un asociado del propietario, dado que obtiene una participación en el resultado de la explotación.

Otro de los puntos, a los cuales se les debe dar importancia, se encuentra dentro de su artículo 16, el cual establece como una obligación a la hora de la celebración del acto, una remuneración mínima por hectárea y por año, acompañada con un porcentaje de la producción obtenida, la que no podrá ser inferior al 15% ni superior al 19% de la misma. Para la regulación de las mismas, el mismo artículo señalado de la ley, establece que la Comisión Paritaria Provincial posee la facultad para fijar el importe de tales remuneraciones mensuales, las cuales podrán ser reajustadas ante infortunios de la economía, tanto general como zonal.

Como punto de encuentro o punto común, se podría decir que existen entre las actividades anteriormente mencionadas y la figura del contratista, la de compartir el mismo Organismo de Contralor, éste es la Subsecretaría del Trabajo de la Provincia de Mendoza.

El contrato debe ser celebrado con determinadas formalidades, a nombrar, que debe realizarse por escrito, e inscribirse en la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Mendoza. Las cláusulas estipuladas en el mismo no podrán limitar en menos las condiciones legisladas por el estatuto que lo reglamenta, pero nada impide otorgarle mayores beneficios al contratista.

Como otro punto de novedad dentro de la ley, es el Artículo 9°, el cual le permite, al contratista, contratar empleados, pero siempre lo debe informar por escrito a su empleador y tiene la obligación de presentarle mensualmente los comprobantes que dan cumplimiento a las leyes laborales y previsionales vigentes. Este apartado trae aparejada la responsabilidad por parte del contratista, el cual, es responsable solidario juntamente con su empleador, según lo establecido en el Art. 30 de la LCT.

## **B. Ámbito legal**

Dentro de este título se intentará desarrollar el ámbito legal de la figura del obrero de viña como así también lo relacionado con el trabajador de bodega.

Con respecto al obrero de la viña, trabajador vitícola, se expondrá jurisprudencia sobre el conflicto generado con la sanción de la ley del trabajador agrario, tal como se mencionó en el título anterior de este mismo capítulo.

### **1. Obrero de viña**

Como se expresó a inicio del desarrollo del presente capítulo, en lo referente a la Ley 22.248, Ley del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, donde se planteó la incertidumbre o el inconveniente en poder determinar si el mismo trabajador vitícola se considera enmarcado dentro de la mencionada legislación o se le deben aplicar tanto el Convenio Colectivo de Trabajo n° 154/91, el cual sustituye al CCT 45/75, y como ley de fondo, la propia Ley de Contrato de Trabajo, Ley n° 20.744.

Esta discrepancia se expresó en los Tribunales de nuestra provincia de Mendoza, donde en uno de sus fallos, perteneciente a la Tercera Cámara el Trabajo de Mendoza, se puede apreciar que han determinado que la ley aplicable es la Ley 22.248 (RNTA), conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo 154/91. (CASTORINO, Patricia. 2013)

La misma Cámara ha expresado en su fallo que *"la actividad de los obreros de viñas es netamente agraria y rural. Y que con atención a la Ley 22.248, del Registro Nacional del Trabajador Agrario, se debe verificar que existe la posibilidad de aplicar regímenes específicos dentro de la actividad rural, esto es así conforme a lo expresado en su articulado número 144 de la mencionada Ley, donde se permite la continuación de convenciones colectivas con relación a la actividad agraria y siempre que se hubieran dictado con anterioridad a la sanción de la ley"* (la ley comenzó a regir en el año 1980).

Por lo tanto, y a modo de concluir lo expresado por la mencionada cámara, se puede decir que al ser las tareas de obrero de viña netamente rurales y agrarias, se le es aplicable a dicha actividad el convenio colectivo, por ser anterior a la existencia de la ley.

En contrapartida, podemos mencionar a la Sala II de la máxima instancia judicial, la Suprema Corte de la Provincia de Mendoza, donde en Autos n° 58.689, caratulados "Bodegas y Viñedos Nicolás Catena S.A. en n° 12.432, Rosales, Marcelo F. c/ Bodegas y Viñedos Nicolás Catena S.A. p/ ordinario s/casación", de fecha 26 de noviembre del año 1996, registrado en LS 269 fs. 56, expresó "que es acertado el criterio del a quo que considera que el convenio colectivo n°

154/91 y las normas de la Ley de Contrato de Trabajo rigen la actividad laboral del actor como obrero común de viñas, quedando, de esta manera, excluido del ámbito legal de la Ley 22.248, por ser el citado convenio de fecha anterior al Régimen Nacional de Trabajador Agrario (RNTA). (LIVELLARA, Carlos. 2012)

También se puede mencionar otro fallo llevado a cabo por la Corte de Mendoza, en autos 79.837, caratulado "Fernández, Hugo M. en n° 32.144, Fernández, Hugo M. c/ Panasiti, Antonio Luis p/ despido s/ casación", en donde se aplica el mismo criterio citado en el párrafo anterior.

Por lo tanto, podemos concluir que para el obrero viña permanente y por tiempo indeterminado se le es aplicable lo normado por el Convenio Colectivo de Trabajo n° 154/91, el cual viene a reemplazar al anterior convenio n° 45 del año 1970, y supletoriamente por la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, y no por el Régimen Nacional del Trabajador Agrícola establecido en la Ley 22.248, atento a lo dispuesto por su artículo 144° anteriormente mencionado.

Por lo expresado, se ha dejado por concluido el régimen aplicable al trabajador de viña que posee permanencia en la planta y cuenta con un contrato de tiempo indeterminado. Ahora es pertinente determinar el régimen aplicable al mismo trabajador pero que se considera Temporario en la organización, al poseer un contrato donde se ha estipulado una fecha o un evento que dejará sin efecto el mismo.

Para estos trabajadores, y siguiendo con el criterio anteriormente mencionado de la Corte de Justicia de Mendoza, les es aplicable la Ley de Contrato de Trabajo, siendo necesario para este caso particular hacer uso de las normas del contrato de temporada.

La LCT menciona dicho contrato en su artículo 96, donde establece que *"habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas por actividades propias del giro normas 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 actividad"*. Por lo expresado queda en claro que se establecen determinados derechos u obligaciones a las partes, fijadas por la misma LCT, a saber, que existe la obligación del empleador a notificar fehacientemente al futuro empleado temporario el requerimiento de sus servicios y a su vez el mismo trabajador debe comunicarse o responder a la notificación recibida, que a partir de la primera temporada el trabajador adquiere los derechos de cualquier trabajador permanente, y en cuanto a su antigüedad, la misma se computa por el tiempo de trabajo efectivamente trabajado.

Considerando lo establecido anteriormente y sumado con el fallo dictado por la Corte de Mendoza, a estos trabajadores les es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo n° 154/91, el cual modifica el 41/70, y supletoriamente se le es aplicable la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20.744.

Sin embargo, y no conforme por esta decisión tomada, el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores), como organismo de la Seguridad Social y miembro partícipe



del Sistema en calidad de "Subsistema", ha expresado que es innegable la obligatoriedad de inscripción en el Registro de todos los empleadores titulares de empresas viñateras y afines tanto como sus trabajadores dependientes vitivinícolas, como sujetos alcanzados por la Ley 25.191 (creación de RENATRE). Por lo que plantea que las discusiones o disposiciones generadas en pos a la determinación de qué régimen aplicar a los trabajadores son inconducentes e improductivas, ya que todos son trabajadores rurales. Y continúa con su posición en determinar que la legislación aplicable al obrero de viña es la Ley 22.248, RNTA, con excepción de las condiciones planteadas por el Convenio Colectivo de Trabajo 154/91. Por lo sostiene que a estos trabajadores no les es aplicable la ley 20.744 (LCT), ni siquiera a título supletorio, salvo en sus régimen de licencias, por la expresa mención que realiza la ley en su artículo n° 2.

Por lo expuesto y sostenido por el RENATRE, este mismo organismo ha planteado un recurso de Revocatoria contra la disposición adoptada por la Corte de Mendoza, la cual sostiene que al trabajador vitícola se le es aplicable el CCT 154/91 y supletoriamente la LCT. Actualmente, este Recurso interpuesto se encuentra pendiente de Resolución.

Todo este conflicto generado ha circulado alrededor del trabajador de viña, empleado vitícola, pero ahora veremos que sucede con el obrero de bodega.

## **2. Obrero de bodega**

Este empleado no cuenta con un problema de encuadre, simplemente se va a regir por las normas establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo n° 85/1989, el cual es de aplicación en todo el ámbito nacional, y supletoriamente se les es aplicable la LCT, ley 20.744, el igual que el trabajador de viña.

El gremio que los ampara es el SOEVA (Sindicato de Obreros y empleados Vitivinícolas) siendo su organismo máximo la FOEVA (Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas), el mismo es compartido con el trabajador vitícola por todo lo expuesto anteriormente.

## **C. Aspectos a contemplar ante la liquidación de haberes**

Para poder dar inicio ala tarea de liquidación de haberes previamente debemos tener en cuenta que el titular del establecimiento debe haber sido dado de alta como empleador en la AFIP. Para lograr este cometido es necesario ingresar con "Clave Fiscal" al servicio "Sistema Registral", en la opción "Registro tributario - F 420/T Alta de Impuestos - Aportes Seguridad Social.

Luego deben requerir a quienes serán empleados DNI y CUIL, se ingresa a la página de la ANSES, trámites en línea - constancia de CUIL, iniciar consulta, se reintroducen los datos

personales, a ser: nombre, apellido, DNI, fecha de nacimiento, estado civil y sexo; esto da como resultado la constancia de CUIL. De no estar inscripto en los padrones, el futuro empleado, debe acercarse a la dependencia de ANSES y solicitar su inscripción en el padrón o registro, y en ese mismo momento puede solicitar que le hagan entrega de la constancia de CUIL.

Hasta aquí como vemos es igual para todos los trabajadores, ya sea que se trate de obreros de viñas, empleados de bodega o contratistas de viñas y frutales, pero a continuación comenzaremos a describir los requerimientos según sea el tipo de tarea a desarrollar si es de temporada o permanente:

### **1. Temporario - obrero de viña**

Se ingresa a la página de la AFIP, acceso con clave fiscal del empleador, luego se da inicio en el modulo de "Mi Simplificación – Empleadores", sobre la pestaña "Relaciones Laborales" se registrarán las nuevas altas ingresando número de CUIL de la persona a emplear y se registrarán "datos requeridos" sobre afiliación a obra social, actividad, sucursal, convenio, categoría (obrero común), puesto desempeñado, grupo de servicio discontinuo, tipo, modalidad de contratación (Código 996 para Mendoza), modalidad de liquidación por pieza (por tacho de uva), retribución pactada y la fecha inicio de la relación laboral.

Para la confección del respectivo recibo de sueldo del obrero de viña se debe tener en cuenta que este se confecciona de igual forma que un trabajador que esta fuera de convenio, ya que el mismo es un documento laboral. Por lo tanto se mostrará en forma discriminada, el haber bruto y los pertinentes descuentos efectuados como jubilación, obra social, I.N.S.S. y J.P., Cuota Sindical (del 1,25%) siempre y cuando el trabajador esté afiliado a la misma. No se debe olvidar y tener muy en cuenta que el recibo debe contener la leyenda que haga referencia al Convenio de Corresponsabilidad Gremial: "CCG – LEY 26377 – RES. 6/12 S.S.S.", el cual es recaudado y determinado por Instituto Nacional de Vitivinicultura.

Deben tener en cuenta las personas que liquidan por el CCG, homologado por la S.S.S., incluye la nómina de productores con sus números de CUIT, quienes deberán liquidar y declarar a los trabajadores temporarios de cosecha de vid para mosto o para vinificar, con esta modalidad. Y para los productores no incluidos en esta nómina, deberán tramitar el alta a través del INV, entidad encargada de remitir el detalle de Altas y Bajas a la Secretaría Social y está a su vez informará a la AFIP, finalizando con la inclusión del número de CUIT en cuestión en las tablas de los Sistemas de AFIP, SICOSS y Su Declaración.

## 2. Liquidación de sueldo

Se ingresa con el número de CUIT del empleador a Su Declaración On-Line, por medio del acceso con clave fiscal en la página de AFIP, ingresando para la generación de una nueva declaración con Nómina, donde se toman la cantidad de fichas por precio del tacho de uva (se estima que no puede haber más de 20 a 25 tachos por persona y por día).

Mediante el código 996 se ingresa a esta categoría del personal, donde solamente se liquidará Ley de Riesgo de Trabajo (LRT) y el correspondiente Seguro Colectivo de Vida Obligatorio.

En caso de tener en el establecimiento empleados registrados se abona el Convenio de Corresponsabilidad Gremial (CCG) en el Instituto Nacional de Vitivinicultura, y si todo está en regla, se abonará recién el 31 de agosto, fecha en la que vence, con facilidades de pago de hasta un máximo de 5 (cinco) cuotas consecutivas. En caso de tener empleados sin registrar el ente regulador exigirá de multa una suma equivalente a las contribuciones normales en la AFIP.

Los importes a que debe hacer frente el empleador, como consecuencia del mencionado Convenio de Corresponsabilidad Gremial, surgen de la realización de los siguientes cálculos:

Para el personal, obrero de viña, empleado en la cosecha del Año 2013

CONVENIO DE CORRESPONSABILIDAD GREMIAL - MENDOZA - TARIFA SUSTITUTIVA						
Salario por gamela	\$	3,53	tachos p/QQ			2013
Salario por quintal	\$	14,12	4			
Conceptos	Aportes Seg. Social		Contribuc. Seg. Social		Total	Distribución porcentual
	%	\$	%	\$		
SIPA	11,00%	\$ 1,55	5,09%	\$ 0,72	\$ 2,27	41,50%
Obra Social	3,00%	\$ 0,42	6,00%	\$ 0,85	\$ 1,27	23,22%
Asig. Fam.	0,00%	\$ -	2,22%	\$ 0,31	\$ 0,31	5,67%
Seguro Desempleo	0,00%	\$ -	0,45%	\$ 0,06	\$ 0,06	1,10%
INSSJyP	3,00%	\$ 0,42	0,75%	\$ 0,11	\$ 0,53	9,69%
Riegos del Trabajo	0,00%	\$ -	6,00%	\$ 0,85	\$ 0,85	15,54%
Contribuc. Solidaria	1,25%	\$ 0,18	0,00%	\$ -	\$ 0,18	3,29%
<b>Total</b>	<b>18,25%</b>	<b>\$ 2,57</b>	<b>20,51%</b>	<b>\$ 2,90</b>	<b>\$ 5,47</b>	<b>100,01%</b>
Conceptos	Contribuciones				Precio del Quintal	\$ 5,50530
	%	\$				
Gastos Administrativos	0,25%	\$ 0,0353				
<b>Total</b>	<b>0,25%</b>	<b>\$ 0,0353</b>				

Por lo tanto cada quintal tiene un costo asociado para el pago de Leyes Sociales de PESOS CINCO CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS (\$ 5,51).

### **3. Permanente – obrero de viña y empleado de bodega**

Primeramente se ingresa a la página de la AFIP, accediendo mediante clave fiscal del empleador al sistema de "Mi Simplificación – Empleadores" y dentro de la sección "Relaciones Laborales" registrar las nuevas altas, ingresando el correspondiente número de CUIL de la persona a emplear e ingresan "datos requeridos", a ser: obra social, actividad, sucursal, convenio, categoría, puesto desempeñado, grupo de servicio continuo, tipo, modalidad, modalidad de liquidación, retribución pactada y fecha inicio.

#### ***a) Liquidación trabajador permanentes***

Dentro de "Su Declaración On-Line", ingresando para la generación de una nueva declaración jurada con nómina. Se deberán corroborar los datos referidos al empleado, ya que el mismo sistema los incluye según lo informado en el sistema de "Mi Simplificación". A su vez de deberá ingresar la remuneración total de cada trabajador. Concluido estos pasos, el sistema realizará los cálculos necesarios para determinar los montos asignados tanto a jubilación, como a obra social y también lo pertinente a LRT y seguro colectivo de vida.

#### ***b) Contratista de viña y frutales – remuneración***

Al estar el Contratista de Viñas y Frutales legislado por una Norma independiente y autónoma, es necesario realizar algunas aclaraciones a la hora de la liquidación de su remuneración, donde solo corresponden:

- 10 mensualidades desde mayo hasta febrero.
- 2 meses de receso contractual que son los meses de marzo y abril.
- No corresponde el pago aguinaldo en los meses de junio ni diciembre.
- Con fecha 25 de Abril del año 2013, se autorizó, según Ref. Expte. N° 4226/12 de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de Mendoza.
  - PRIMERO: Se debe acordar para el ciclo agrícola 2013-2014 un aumento del 24 % sobre los importes Remunerativo y No Remunerativos vigentes, y todos los ítems que comprende el presente acuerdo, para los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Setiembre del 2013; y un aumento adicional al anterior, del 2 %, no acumulativo para los meses de Octubre, Noviembre, Diciembre de 2013, y Enero y Febrero de 2014.
  - SEGUNDO: El sindicato solicitará la efectivización de la cuota solidaria, según el art. 37° de la Ley de Asociaciones Profesionales. La misma ascendía a 10 % del total del aumento obtenido para el ciclo 2013/2014, en una sola cuota a retener y abonar con la

primera mensualidad del citado ciclo (Mayo 2013). Donde los empleadores actuarán como agentes de retención de la mencionada cuota.

o TERCERO: Si existieran excedentes al valor acordado en concepto de anticipos de porcentajes, la devolución de los mismos se ajustara conforme al acuerdo de las partes, según alguna de las siguientes modalidades: 1) Actualización Salarial CCT 154/91 (Obrero de Viña); 2) Tasa pasiva del Banco de la Nación Argentina; 3) Precio de la uva según corresponda.

o CUARTO: A solicitud del sindicato, se les descontará a los trabajadores del sector la suma de \$ 5.- (pesos cinco) por cada hectárea de contrato, con el fin de ser depositado a favor del Fondo Solidario Agrícola para asociar a los beneficios de dicho Fideicomiso, al trabajador contratista. En este caso, la parte empleadora actuará como agente de retención.

**c) Consideraciones generales**

(1) PARA EL CASO DE LA CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE UNA CUADRILLA

Si se contratan los servicios de un cuadrillero, esta persona debe de estar inscripta tanto en el Instituto de Vitivinicultura como en la AFIP bajo el régimen de Empleador. Además se debe tener en cuenta el siguiente recaudo, que se encuentra prohibido la contratación de Cooperativas de Trabajo para este tipo de servicio (Art. 4º Ley 25.877), ya que por mucho tiempo se utilizó la contratación de este tipo de asociaciones con el fin de tratar de eludir el pago de las pertinentes leyes sociales.

La persona contratante de este tipo de servicio debe comunicar 5 días antes de iniciar la cosecha, la ubicación de la finca, días de cosecha como también la cantidad de hectáreas a cosechar. A su vez deberá cumplimentar al finalizar la cosecha y antes del 30 de junio:

- Copia del contrato celebrado con el cuadrillero.
- Hectáreas cosechadas y quintales obtenidos.
- Datos del viñedo y su titular.
- Contrato con la Aseguradora de Riesgo de Trabajo y con el Seguro de Vida Obligatorio.
- Copia del Formulario 931 (Formulario de AFIP con que se abonan Leyes Sociales) de la contratante y su pago.
- Factura o documento equivalente emitido por el cuadrillero.

- Identificación por cada uno de los trabajadores, quintales cosechados, remuneraciones, días trabajados y lugar donde ha desempeñado su labor.
- Toda otra información que disponga el INV o la AFIP.

## (2) CASO DEL AGRICULTOR FAMILIAR DE LA PROVINCIA

Se considera Núcleo Agricultor Familiares a una persona o grupo de personas, parientes o no, que habitan bajo un mismo techo en el régimen de tipo familiar; es decir, que comparten sus gastos de alimentación u otros esenciales para vivir y que aportan o no fuerza de trabajo para el desarrollo de alguna actividad del ámbito rural; y al menos el 50% de la mano de obra permanente es aportada por este grupo y no se posee más de 2 trabajadores contratados permanentes ajenos a la familia.

Se debe estar inscripto formalmente en el RENAF (Registro Nacional de la Agricultura Familiar), por lo que resulta que queda excluido automáticamente del Convenio sin más trámite (no es necesario que pague la CCG).

Los objetivos que se pretende lograr con la creación de este registro son:

- Brindar a los agricultores familiares una identificación genuina como tales.
- Contar con un padrón de agricultores familiares, lo que permitirá agruparlos en diferentes categorías, según sus condiciones y necesidades, a los fines de diseñar y facilitar la implementación de políticas diferenciales.
- Contar de manera oportuna y permanente con información fehaciente, confiable, y actualizada de todos los potenciales destinatarios de las acciones y servicios que el Estado disponga para el sector de la Agricultura Familiar en todo el país.

## **D. RENSPA (Registro Nacional Sanitario de Productos Agropecuarios) – RUT (Registro Permanente del Uso de la tierra)**

RUT: es la identificación de las propiedades rurales de uso agrícola. Define su ubicación, los cultivos que la componen y la relación con la persona o entidad que la trabaja, administra y que comercializa los frutos obtenidos de ella, según lo definido por la Dirección de Agricultura y Contingencias Climáticas de la Provincia de Mendoza.

Mediante la inscripción a tal registro se debe declarar la superficie a cultivar en temporada primavera-verano, cualquiera sea la especie a sembrar o plantar.

Por Ley n° 4.438 del año 1980, el establecimiento agrícola debe ser registrado (inscripto) con carácter de obligatorio para realizar cualquier trámite referido a la finca, y poder acceder a beneficios ante posibles contingencias climáticas. La inscripción tiene carácter de declaración jurada y debe reflejar la realidad.

La Dirección de Agricultura y Contingencias Climáticas (DACC) ha sido designada por Ley provincial como la Autoridad de Aplicación, tanto para el RUT como para el RENSPA.

El número de inscripción en el Registro Permanente del Uso de la Tierra en Mendoza (RUT) es coincidente con el número de RENSPA (Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios) exigido a nivel Nacional por el SENASA (Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Agroalimentaria).

La inscripción en los mencionados registros, RUT y RENSPA, sirve para acceder a los beneficios de las Leyes de Emergencia Agropecuaria (seguro agrícola provincial), para realizar controles en rutas, caminos, establecimientos de empaque y de acopio, fábricas y mercados de venta de productos, para conocer la ubicación de la producción agropecuaria, lograr un fortalecimiento de la protección fitosanitaria regional y nacional, lograr establecer la trazabilidad del producto, obtener créditos preferenciales, subsidios de protección y fomento de actividades.

Por lo mencionado, es necesario contar con el certificado de inscripción en el RENSPA-RUT, el cual es obligatorio, es de uso personal e intransferible, tiene una duración anual y además se otorga de manera gratuita, y es requerido para trámites tanto nacionales como provinciales.

Es muy importante que este certificado se acompañe con la mercadería en tránsito y debe ser colocado en las etiquetas o en los rótulos de los envases enviados para comercialización, de lo contrario se pueden aplicar multas.

Imagen N° 1 – ESCALA SALARIAL DEL CONVENIO N° 154/91 – Fuente: FOEVA

OBREROS DE VIÑA

ESCALA SALARIAL DEL CONVENIO N° 154/91  
Vigencia: Marzo a Julio de 2013

CATEGORIAS ANTIGÜEDAD	Obreros Comunes		Obreros Especializados		Obreros con Oficio		Tractor, Topador y Chofer		Injertadores y Parraleros		Mecánicos	
	Por Día	Mensual	Por Día	Mensual	Por Día	Mensual	Por Día	Mensual	Por Día	Mensual	Por Día	Mensual
Ingreso y hasta 3 años	137,32	3.432,90	144,18	3.604,55	151,05	3.776,19	157,91	3.947,84	164,78	4.119,48	171,65	4.291,13
de 3 años y hasta 6 años	140,75	3.518,72	147,79	3.694,66	154,82	3.870,60	161,86	4.046,53	168,90	4.222,47	175,94	4.398,41
de 6 años y hasta 9 años	144,18	3.604,55	151,39	3.784,77	158,60	3.965,00	165,81	4.145,23	173,02	4.325,46	180,23	4.505,68
de 9 años y hasta 12 años	147,61	3.690,37	155,00	3.874,89	162,38	4.059,41	169,76	4.243,93	177,14	4.428,44	184,52	4.612,96
de 12 años y hasta 15 años	151,05	3.776,19	158,60	3.965,00	166,15	4.153,81	173,70	4.342,62	181,26	4.531,43	188,81	4.720,24
de 15 años y hasta 18 años	154,48	3.862,01	162,20	4.055,12	169,93	4.248,22	177,65	4.441,32	185,38	4.634,42	193,10	4.827,52
de 18 años y hasta 21 años	157,91	3.947,84	165,81	4.145,23	173,70	4.342,62	181,60	4.540,01	189,50	4.737,40	197,39	4.934,80
de 21 años y hasta 24 años	161,35	4.033,66	169,41	4.235,34	177,48	4.437,03	185,55	4.638,71	193,62	4.840,39	201,68	5.042,07
de 24 años y hasta 27 años	164,78	4.119,48	173,02	4.325,46	181,26	4.531,43	189,50	4.737,40	197,74	4.943,38	205,97	5.149,35
de 27 años y hasta 30 años	168,21	4.205,30	176,62	4.415,57	185,03	4.625,84	193,44	4.836,10	201,85	5.046,37	210,27	5.256,63
Más de 30 años	171,65	4.291,13	180,23	4.505,68	188,81	4.720,24	197,39	4.934,80	205,97	5.149,35	214,56	5.363,91

Premio Mensual a la Asistencia:	5% del Obrero Común	\$	171,65
Subsidio de Sepelio:	25% de un Jornal del obrero Común	\$	34,33

Acordado según Exp. 256.892/92 y confirmado por Exp. 257.583/93

El Encargado percibirá el 30% sobre el sueldo establecido para el Obrero Común (Art.32)  
El Capataz percibirá el 35% sobre el sueldo establecido para el Obrero Común (Art. 32)

IVANA C. CAILA  
 SECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y ARCHIVO  
 FOEVA NACIONAL

RAMON VILLEGAS

PEDRO MOYA

HORACIO CRESCIGELLI  
 ABOGADO  
 S.C.J.M. 6361 - CSJ.M. T. 78 P. 4.



Imagen N° 2 – ESCALA SALARIAL DEL CONVENIO N° 85/89 – Fuente: FOEVA

REMUNERACIONES BASICAS CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 85/89

VIGENCIA : Marzo a Julio de 2013

OPERARIOS		DIARIO		MENSUAL
Operario Común	A	143,85	I	3.596,18
Ayudante de Reparto	B	149,60	J	3.740,03
Operario especializado	C	158,23	K	3.955,80
1/2 oficial	D	163,99	L	4.099,65
Operario Calificado Choferes de corta y media distancia.				
Repartidores. Clarkista	E	169,74	M	4.243,49
Chofer de larga distancia.				
1/2 oficial tonelero	F	175,49	N	4.387,34
Oficiales. Mecánicos tetrabrick.				
Foguistas. Destiladores	G	181,25	O	4.531,19
Oficiales toneleros vasija grande.				
Encargados de sección o de secciones	H	187,00	P	4.675,03

BRACKS PRESIDENTE  
M. 8361 - C. 112. P. 78 F. 48

HORACIO RIALTA  
GERENTE  
Cámara de Bodegas de San Juan

ADMINISTRACION Y MAESTRANZA

Cadete
Maestranza
Auxiliar General
Auxiliar B
Auxiliar A
Encargado de Sección

	MENSUAL
Q	3.596,18
R	3.740,03
S	4.135,61
T	4.315,42
U	4.531,19
V	4.675,03

Mauro A. Sas  
Cofe de Vin  
y Bord del Es

La antigüedad será del 1% del básico de la categoría de 1 a 25 años y del 0,5 % de 26 a 30 años.

Severo Eduardo  
C.V.A.

ADICIONALES POR CONVENIO

Concepto	Articulos	Importe	Porcentaje	
Herramientas Propias	Art. 16 - inc D)	359,62	10%	Por mes
Tanques alcohol 800 litros	Art. 20 - inc F)	8,63	6%	Por día
Chofer c/acoplado o semi.	Art. 24 - inc A)	28,77	20%	Por día
Chofer c/función repart.	Art. 24 - inc C)	8,63	6%	Por día
Chofer: viatico p/comida	Art. 24 - inc G)	64,73	45%	Por comida
Chofer: viatico p/desayuno		28,77	20%	Por desayuno
Viajante: viatico p/comida	Art. 27 - inc G)	298,48	8,3%	Por día
Placista sin automovil	Art. 27 - inc H)			
viatico ciudad		539,43	15%	Por mes
viatico fuera de ciudad		719,24	20%	Por mes
Manejo de dinero	Art. 33 - inc A)	179,81	5%	Por mes
Presentismo completo	Art. 35 -	359,62	10%	Por mes
Presentismo perfecto	Art. 36 -	179,81	5%	Por mes
Servicio Militar	Art. 37 -	899,05	25%	Por mes
Seguro de Sepelio	Art. 44 -	35,96	25%	Por día
Comida p/traba Hs. Extras	Art. 46 - f	64,73	45%	Por comida
Titulos secundario o Universitario	Art. 47 -	179,81	5%	Por mes

MANA C. SALLA  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA FACIAS  
FOEVA NACIONAL  
Pedernera Luis

INRIQUE E.  
LEGAJO N°  
191. Reg. N. 200.

Severo Eduardo

BODEGAS DE ARGENTINA AC

JOSE ANTONIO AR...  
SECRETARIO  
VIVIENDA Y PREVISION  
F.O.E.V.A. NAC...

Miguel Esteban

Ramon Villalobos

Angel A. LEOTH  
Com. Titir. E. Juan

## **Capítulo III**

### **Trabajo de campo**

#### **A. Introducción**

Para poder conocer en detalle el rol del Contador Público en empresas que se dedican a la actividad vitícola y vitivinícola, decidimos que la mejor opción era realizar entrevistas a empleadores de este ramo para que nos proporcionen mayor información.

Obtuvimos contacto con empresas del rubro, elaboramos un modelo de entrevista, y realizamos la misma de manera personal a cada una de estas empresas.

Las preguntas que se elaboraron y muy gentilmente fueron contestadas por los empresarios, se llevaron a cabo considerando la problemática con la que hoy en día presentan sus empresas.

#### **B. Resultados de las entrevistas**

Los resultados de las mismas son los detallados seguidamente.

## **1. Entrevista N° 1**

Esta pequeña entrevista está dirigida a personas dueñas o encargadas de empresas vitivinícolas de la ciudad de Mendoza con el fin de servir de ayuda para la elaboración del trabajo de investigación cuyo tema a tratar es: "el rol del contador público en el trabajo formal de empresas vitivinícolas de Mendoza".

- Persona entrevistada: Maldonado, Hugo Arnaldo
- Razón social de la empresa: Vitícola Los Sauces S.R.L.
- Domicilio fiscal: Lisandro Moyano N° 837 – Las Heras - Mendoza
- Domicilio de la explotación: Callejón Comunero – Mendoza
- Localidad: Tunuyán
- Actividad: cultivo de vid para vinificar

### **1° Cantidad de gente empleada en la organización**

Actualmente la sociedad cuenta con 70 (setenta) hectáreas, de las cuales 63 (sesenta y tres) hectáreas se encuentran con plantación de espalderos.

Se cuenta con 1 (un) encargado de finca, 4 (cuatro) empleados de planta – permanentes - y 4 (cuatro) temporarios.

En época de vendimia se contrata una cuadrilla, a cargo del cuadrillero, la cual se encarga de la poda, el desbrote, el sacado de hojas para que los sarmientos y los racimos reciban el sol suficiente, también llevan a cabo el manejo de la tela antigranizo y realizan tareas de preparación para llevar a cabo la cosecha mecánica quitando los separadores.

### **2° ¿Cómo consigue a los trabajadores la organización?**

Por lo general en las zonas, existen los llamados CUADRILLEROS, son personas que conocen personas que se encargan de trabajos rurales y los ocupan temporariamente.

### **3° ¿Se trata de buscar a los empleados que antes han trabajado en la empresa?**

Por lo general si, se los ocupa en las tareas repetitivas según la época, como por ejemplo: desmalezamiento, poda, riego, atado, mantenimiento de postes y de alambres.

A la cuadrilla se les abona por tacho cosechado, donde cada tacho es representado por una ficha, las cuales al fin de la semana se les abona el precio de la ficha (\$ 3,73) por la cantidad de fichas adquiridas en la semana.

#### **4° ¿Qué documentación se les solicita a los empleados a la hora de darles las altas como empleados? ¿Y al momento de la baja?**

---

##### **Para el alta**

Copia del DNI, copia del DNI de los integrantes del grupo familiar, constancia de CUIL (si lo tiene), de lo contrario, se indica la oficina de la ANSES donde lo pueden conseguir, datos del domicilio donde viven, si se encuentran afiliados a un obra social.

También se les solicita el certificado de aptitud médica.

##### **Para la baja**

Se le hace entrega de la constancia de los aportes efectuados (art. 80 LCT), generalmente se le solicita la realización de una revisión médica de egreso, para cubrirse ante cualquier demanda que surja luego del cese de la relación laboral, como pueden ser enfermedades inculpables, lesiones, afecciones, entre otras.

#### **5° Con relación al ambiente de trabajo, ¿qué tipo de controles se efectúan para que los trabajadores desarrollen eficientemente su tarea? ¿Cómo es el control de las entradas y salidas laborales?**

---

Generalmente se cuenta con un ENCARGADO, quien se ocupa de controlar las asistencias de los obreros mediante planillas de asistencia, donde, de aquí se informan los jornales que se deben liquidar a cada uno de los trabajadores.

También se les hace entrega de todo lo necesario para el trabajo, como ropa de trabajo, calzados, herramientas, guantes, respetando las necesidades particulares y especialmente en las épocas fijadas por los convenios colectivos.

#### **6° Dentro de los controles que se practican, ¿qué tipo de controles aplica la Subsecretaría de Trabajo, tanto a los trabajadores como también a sus empleadores?**

---

##### **A empleadores**

Que se encuentren inscriptos como empleadores ante AFIP y ANSES, que posean los libros y documentación autorizada y rubricada, que posean los contratos de Ley de Riesgo de Trabajo (LRT) como también la contratación de un Seguro Colectivo de Vida.

Que tengan las altas tempranas de los empleados-obreros.

### **A empleados**

Que existan y que se integren las planillas de control horario, que tengan las altas tempranas, que sean mayores de edad, que estén habilitados por la Dirección Nacional de Migraciones en caso de trabajadores extranjeros, que posean CUIL.

### **7° ¿Qué problemas suelen surgir en la relación con los trabajadores?**

---

Básicamente en cuanto a la documentación, ya que los trabajadores generalmente no poseen toda la documentación necesaria como las constancias de CUIL, precisar bien el domicilio real, y en algunos casos surgen problemas con el grupo familiar, por encontrarse en concubinato.

En varios casos los empleados no saben escribir ni leer.

### **8° ¿Cómo es el tratamiento en el caso de accidentes laborales, qué tipo de aseguradora se tiene?**

---

Ante cualquier accidente se denuncia ante la ART contratada para su tratamiento, ya sea en lugares asistenciales propios de la aseguradora o de otros organismos con los cuales se hayan hecho convenios.

Actualmente se trabaja con GALENO – ASEGURADORA DE RIESGO DE TRABAJO

### **9° ¿Cómo influyen los sindicatos en el trabajo de la empresa vitivinícola?**

---

Realizan controles para que a la gente se les brinden las condiciones establecidas en el convenio colectivo de trabajo, que se realicen los aportes sindicales y los pagos del seguro de desempleo y el subsidio de sepelio.

### **10° ¿Cómo se fija la remuneración del trabajador, que descuentos se les aplica?**

---

Para el caso de los Obreros de Viñas se les abonan las remuneraciones fijadas por hora o por jornal en los acuerdos paritarios.

Sobre el total de estas sumas se les realizan los descuentos de ley, como son los aportes a la Seguridad Social, aportes a la obra social y en el caso de estar afiliado al sindicato, se le practicará la quita correspondiente.

A los cosechadores se les abona un importe fijo establecido por cada tacho de uva recolectado. Un tacho tiene entre 20 y 22 kilos de uva y en la última cosecha el precio oficial de la ficha es de \$ 3,73.

En este caso, el patrón paga junto con el Formulario 931 de AFIP, una tarifa sustitutiva de todos los aportes y contribuciones (excepto ART) que se determina en función de la cosecha, y surge de los convenios de corresponsabilidad gremial.

Su bono de sueldos se confecciona exactamente igual que los trabajadores mencionados anteriores fijando su remuneración en función del precio del tacho por la cantidad de fichas realizándose los descuentos de ley. Con la particularidad de que al momento de liquidar leyes sociales (Formulario 931), estos conceptos se integran con un código distinto, no reflejándose en dicho formulario, y pagándose por la ya mencionada tarifa sustitutiva de aportes y contribuciones.

### **11° ¿Se realizan trabajos diurnos o nocturnos?**

---

Los trabajos son diurnos, salvo cuando se deban desarrollar tareas de riego y para aprovechar el tiempo, es necesario realizarlas de noche.

Se realizan también trabajos nocturnos cuando se tiene que proteger el cultivo de las condiciones climáticas (ej. Heladas).

## **2. Entrevista N° 2**

Esta corta entrevista está dirigida a personas dueñas o encargadas de empresas vitivinícolas de la ciudad de Mendoza con el fin de servir de ayuda para la elaboración del trabajo de investigación cuyo tema a tratar es: "el rol del contador público en el trabajo formal de empresas vitivinícolas de Mendoza".

- Persona entrevistada: Torresi, Federico Andrés
- Razón social de la empresa: grupo Peñaflor S.A. – Bodega "Trapiche"
- Domicilio de la empresa: Nueva Mayorga S/N y Roca – Maipú - Mendoza
- Localidad: Coquimbito
- Actividad: elaboración de vinos.

### **1° Cantidad de gente empleada en la organización**

---

La bodega TRAPICHE del GRUPO PEÑAFLORES S.A., se encarga de la elaboración de vinos tintos, rosados, blancos considerados de alta gama.

La organización cuenta actualmente con 16 (dieciséis) empleados efectivos, de los cuales 14 (catorce) son operarios desempeñando su labor en 2 (dos) turnos laborales. Y toma los servicios, en época de cosecha, de 40 (cuarenta) personas no efectivas, distribuyéndose su trabajo en turnos de 8 (ocho) horas, 3 (tres) turnos diarios.

### **2° ¿Cómo consigue a los trabajadores la organización?**

---

La mayoría del personal no efectivo (haciendo referencia a pasantes) se incorpora a la sociedad con referencia a los empleados en períodos anteriores y se prioriza al máximo la experiencia que se tenga en el trabajo vitivinícola.

### **3° ¿Se trata de buscar a los empleados que antes han trabajado en la empresa?**

---

Si, ya que tiene prioridad el trabajador que ha desempeñado tareas anteriormente y que conoce el manejo y funcionamiento de la organización, como los principios que se tratan de inculcar.

#### **4° ¿Qué documentación se les solicita a los empleados a la hora de darles las altas como empleados? ¿Y al momento de la baja?**

---

Al momento del ALTA, se les solicita curriculum vitae con domicilio actualizado, certificado de buena conducta, constancia de CUIL, fotocopia del DNI, certificado de aptitud físico e informar si se encuentra afiliado a alguna Obra Social a la cual destinarle los aportes.

Al momento de la BAJA, se les hace entrega de la constancia de trabajo junto con constancia de baja en AFIP como empleado, además se le hace entrega del certificado del art. 80° de la LCT referido al certificado de aportes realizados.

#### **5° Con relación al ambiente de trabajo, ¿qué tipo de controles se efectúan para que los trabajadores desarrollen eficientemente su tarea? ¿Cómo es el control de las entradas y salidas laborales?**

---

Cada empleado cuenta con una tarjeta personal, la cual debe ingresar para su registración al momento de entrada a la jornada laboral y realizar el mismo proceso una vez que se retira del establecimiento.

Dicho marcado de tarjeta favorece el control de horario de entrada y horario de salida del trabajador, determinando de manera óptima la cantidad de horas que se han trabajado, pudiendo discriminar entre horas normas, horas extras y establecer la cantidad de horas que se han trabajado en horario nocturno (entre las 21:00 hs. y 6:00 hs.), las cuales son un 13.33% más caras que las horas trabajadas en turno diurno.

Y con respecto al control llevado a cabo en las actividades desarrolladas, en cada sección existe un encargado, el cual es el responsable de que se lleven las actividades tal cual se han establecido y así lograr los objetivos que se han planteado.

#### **6° Dentro de los controles que se practican, ¿qué tipo de controles aplica la Subsecretaria de Trabajo, tanto a los trabajadores como también a sus empleadores?**

---

Básicamente el control que lleva a cabo la subsecretaria de trabajo es relevar documentación donde conste que el empleador se encuentra correctamente inscripto en AFIP, que tiene a todos sus empleados registrados y abonándoseles lo que se está fijado. Además que se lleven los registros conforme lo exige la LCT, en consecuencia, dar cumplimiento a que, tanto las planillas de control horario como el libro de sueldos y jornales se encuentren rubricados y autorizados y en los respectivos meses liquidados conste la firma de cada trabajador.



### **7° ¿Qué problemas suelen surgir en la relación con los trabajadores?**

---

El mayor problema se da en temporada de vendimia, cuando se requieren los servicios de personal temporario, los cuales al ser muchos trabajadores los que ingresan, se hace difícil el control de las jornadas laborales, teniendo inconvenientes en los horarios de entrada y salida, como también en los trabajos que se comienzan en un turno y se terminan en el turno siguiente, lo que lleva a discusiones entre empleados y la posible pérdida del trabajo realizado.

### **8° ¿Cómo es el tratamiento en el caso de accidentes laborales, qué tipo de aseguradora se tiene?**

---

Ante la ocurrencia de un hecho inesperado en el ambiente laboral, el trabajador o sus compañeros deben informar de manera inmediata al empleador, para que este último de comunique lo más rápido posible con la Aseguradora de Riesgo de Trabajo contratada.

Actualmente la organización cuenta con ASOCIART S.A. ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

### **9° ¿Cómo influyen los sindicatos en el trabajo de la empresa vitivinícola?**

---

Los sindicatos llevan a cabo evaluaciones en el establecimiento donde se desarrollan las actividades, observando que se cumpla todo lo establecido en el convenio colectivo de trabajo 85/1989, controlando el trabajo de la mujer, como el trabajo de menores, que los trabajadores se encuentren asegurados en sus labores y que estén dotados de todo lo necesario para desarrollar sus tarea.

### **10° ¿Cómo se fija la remuneración del trabajador, qué descuentos se les aplica?**

---

La remuneración del trabajador bodeguero se fija por hora o jornal trabajados, teniendo en cuenta los acuerdos paritarios.

Sobre la suma determinada se les realizan los descuentos de ley, ya sea aportes a la seguridad social y a su obra social (OSPAV, si se hubiera optado por esta), como también al sindicato que los nuclea, en este caso, es llevado a cabo por la FOEVA (Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines), siempre y cuando el trabajador se haya afiliado.

### **11° ¿Se realizan trabajos diurnos o nocturnos?**

---

Durante la temporada de cosecha, dentro de los meses de Enero a Mayo del mismo año, se realizan 2 (dos) turnos de 12 (doce) horas cada uno, de los cuales, el primero comienza a las 6:00

a.m. y finaliza a las 18:00 p.m., donde se da comienzo al próximo turno el cual finaliza a las 6:00 a.m. del siguiente día.

Por los períodos restantes del año, de Junio a Diciembre, se realizan solamente 2 (dos) turnos, cada uno de 8 (ocho) horas, que comienzan de las 6:00 a.m. a 14:00 p.m. y de 14:00 p.m. a 22:00 horas.

### **3. Entrevista N° 3**

Esta corta entrevista está dirigida a personas dueñas o encargadas de empresas vitivinícolas de la ciudad de Mendoza con el fin de servir de ayuda para la elaboración del trabajo de investigación cuyo tema a tratar es: "el rol del contador público en el trabajo formal de empresas vitivinícolas de Mendoza".

- Persona entrevistada: Maldonado, Arnaldo Hugo
- Razón social de la empresa: Maldonado y Morales
- Domicilio fiscal: Lisandro Moyano N° 837 – Las Heras - Mendoza
- Domicilio de la explotación: calles 4 y 5 – Mendoza – 3 de Mayo – C.P.: 5543
- Actividad: cultivo de vid para vinificar.

#### **1° Cantidad de gente empleada en la organización**

---

La organización cuenta con un total de 73 (setenta y tres) hectáreas de tierra, de las cuales 20 (veinte) hectáreas se encuentran cultivadas con parral.

Actualmente la organización cuenta con la ayuda de 2 (dos) contratistas, los que perciben una mensualidad por el valor de hectárea y al fin de la cosecha se les asigna un 18 % del producido de la cosecha.

Los mencionados contratistas son los encargados de la búsqueda del personal necesario para la cosecha y las tareas de mantenimiento de la finca.

#### **2° ¿Cómo consigue a los trabajadores la organización?**

---

La persona encargada de conseguir al personal necesario para desempeñar las tareas es el Contratista, se considera un asociado del propietario, el cual se pone en contacto con un cuadrillero, el cual cuenta con un personal idóneo para desempeñar las tareas requeridas.

Generalmente estos cuadrilleros se encuentran en las cercanías de la finca.

#### **3° ¿Se trata de buscar a los empleados que antes han trabajado en la empresa?**

---

Por lo general si, en cuanto al cuadrillero, ya que se tienen sus datos personales y el mismo conocen la finca y cómo se debe desarrollar el trabajo, pero es muy difícil que los mismos obreros de viñas se repitan temporada tras temporada.

#### **4° ¿Qué documentación se les solicita a los empleados al momento de dar de alta como empleados? ¿Y al momento de la baja?**

---

Al momento de las altas se les solicita que presenten copia de su Documento Nacional de Identidad (DNI) juntamente con el de su grupo familiar, declaración del domicilio actualizado y si se encuentran afiliados a alguna obra social para que se les destinen los aportes y contribuciones.

También se les requiere la constancia del CUIL (Código Único de Identificación Laboral), en el caso de no poseerlo, se les debe indicar la dependencia a la cual deben concurrir para solicitarlo al mismo.

Al momento de la baja, se les hace entrega del Certificado del Art. 80° de la Ley de Contrato de Trabajo junto con su bono de sueldo referido a la liquidación final.

#### **5° Con relación al ambiente de trabajo, ¿qué tipo de controles se efectúan para que los trabajadores desarrollen eficientemente su tarea? ¿Cómo es el control de las entradas y salidas laborales?**

---

El encargado de realizar los controles de los trabajos desarrollados en la finca, aquellos que se realicen para vigilar el horario de trabajo de la cuadrilla, cómo el control que se lleve al momento de las entregas de las fichas por tachos es el mismo dueño junto con la ayuda del contratista, el cual, se considera un socio del dueño de la organización celebrándose un contrato al respecto.

#### **6° Dentro de los controles que se practican, ¿qué tipo de controles aplica la Subsecretaría de Trabajo, tanto a los trabajadores como también a sus empleadores?**

---

El control que lleva a cabo la subsecretaría de trabajo de Mendoza (órgano de contralor) es el referente a que los empleados se encuentren correctamente registrados, que se lleven los libros de sueldos y jornales como también las planillas de control horarios en la forma establecida por ley, y que los mismos registros se encuentren autorizados y aprobados.

Con relación al control desempeñado sobre los trabajadores, se puede mencionar que los mismos tengan la mayoría de edad, que se encuentren inscriptos con los datos actualizados de sus domicilios, que sean argentinos, caso contrario, que tengan la habilitación para desempeñar el trabajo en el país.

#### **7° ¿Qué problemas suelen surgir en la relación con los trabajadores?**

---

En general podemos nombrar 2 (dos) grandes problemas, el primero relacionado con la frecuente falta de documentación de los obreros de viñas, ya que muy frecuentemente son personas

que no tiene sus documentos actualizados y un mayor problema se genera cuando los mismos no aportan sus datos personales, ya que solo les interesa trabajar y cobrar.

El segundo gran problema es el que se presenta al trabajar por medio de cuadrillero, los mismos tienen personas a cargo (cuadrilla), donde estas personas no suelen repetirse día tras día, de modo que no se puede ejercer un control efectivo de la gente que lleva a cabo las tareas en la finca. Como posible solución se puede desarrollar una Libreta de Empleo (similar a la que se lleva en la Construcción) donde este documento sirva como medio de prueba para acreditar la inscripción al sistema de previsión social, como también para certificar servicios y remuneraciones, inicio y cese de relaciones laborales y como constancias de lo pagado.

### **8° ¿Cómo es el tratamiento en el caso de accidentes laborales, qué tipo de aseguradora se tiene?**

---

Ante la ocurrencia de un accidente laboral, lo primero que debe realizarse es el llamado a la ART contratada y seguir los procedimientos que ellos determinen.

Actualmente se cuenta con GALENO.

### **9° ¿Cómo influyen los sindicatos en el trabajo de la empresa vitivinícola?**

---

Por lo general, éstos realizan controles visuales, concurriendo a los establecimientos donde se controla que a los trabajadores se les otorgue un ambiente de trabajo apto y se cumplan las condiciones fijadas en los convenios colectivos.

### **10° ¿Cómo se fija la remuneración del trabajador, qué descuentos se les aplica?**

---

En el caso de CONTRATISTAS DE VIÑAS de abonar durante 10 meses (de Mayo a Febrero) una remuneración mensual que se integra por un importe remunerativo fijo por cada hectárea a cargo, y otro no remunerativo por cada hectárea.

Sobre los importes remunerativos se efectúan los descuentos de Ley (obra social, jubilación y sindicatos).

Sobre las sumas no remunerativas no se practica ningún tipo de descuentos.

Luego de efectuar la cosecha, se le abona el porcentaje del 18 % del valor de la cosecha.

Con relación a los COSECHADORES, por cada tacho cosechado se les hace entrega de una ficha, las cuales, al momento del pago (fines de semana), se suman todas las fichas de los trabajadores y se multiplica con el valor de la misma. Hoy fijada a \$ 3,73.

Del monto total liquidado para cada obrero de viña se les descontará lo relativo al Convenio de Corresponsabilidad Gremial, determinado por el Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV).

**11° ¿Se realizan trabajos diurnos o nocturnos?**

---

Los trabajos son desarrollados de día, ocasionalmente se llevan a cabo tareas nocturnas con motivo de resguardo y el cuidado de la viña.

#### **4. Entrevista N° 4**

Esta corta entrevista está dirigida a personas dueñas o encargadas de empresas vitivinícolas de la ciudad de Mendoza con el fin de servir de ayuda para la elaboración del trabajo de investigación cuyo tema a tratar es: "el rol del contador público en el trabajo formal de empresas vitivinícolas de Mendoza".

- Persona entrevistada: Dileo, Alberto
- Razón social de la empresa: Maldonado, Laura Graciela
- Domicilio Fiscal: Olegario V. Andrade N° 360 - MENDOZA
- Domicilio de la explotación: Carril Chimbas Km. 3 - Mendoza
- Localidad: San Martín.
- Actividad: cultivo de vid para vinificar.

##### **1° Cantidad de gente empleada en la organización**

La organización tiene ubicada la finca en el departamento de San Martín, consta de 25 (veinticinco) hectáreas de tierra, de las cuales 17 (diecisiete) hectáreas se encuentran cultivadas con 2 (dos) especies de uvas, una de ellas es Chenin y la restante es Syrah.

La organización cuenta con 1 (un) Contratista, (un) trabajadores efectivos y en época de cosecha adquiere los servicios de una cuadrilla. En el mes de Febrero del presente año (2013), se requirió la labor de 15 (quince) trabajadores de temporada.

##### **2° ¿Cómo consigue a los trabajadores la organización?**

Esta tarea se le es encomendada al Contratista, ya que se lo considera un socio más de la organización, por lo que, dentro del contrato celebrado se le establece su deber y las tareas que desempeñará.

##### **3° ¿Se trata de buscar a los empleados que antes han trabajado en la empresa?**

Por lo general se trata de buscar al mismo cuadrillero que trabajo años anteriores con la organización, por lo que puede cambiar su cuadrilla, pero a lo que se tiende es a la búsqueda de personal que antes haya trabajado en la organización, ya que conoce el movimiento de la empresa y además se tiene sus datos para la futura liquidación de sueldos y leyes sociales.

#### **4° ¿Qué documentación se les solicita a los empleados a la hora de darles el alta como empleados? ¿Y al momento de la baja?**

---

Con motivo del alta a los empleados y para poder armar su legajo de antecedentes se les solicita su número de CUIL (clave única de identificación laboral), copia del Documento Nacional de Identidad juntamente con el de su grupo familiar, con el domicilio actualizado, documentación que acredite que la afiliación a una obra social y la voluntad de afiliarse o no al sindicato que los nuclea (SOEVA).

Al momento del cese de la relación laboral se les hace entrega del certificado del Art. 80 ° de la LCT, junto con su bono de sueldo donde se le realiza la liquidación final.

#### **5° Con relación al ambiente de trabajo, ¿qué tipo de controles se efectúan para que los trabajadores desarrollen eficientemente su tarea? ¿Cómo es el control de las entradas y salidas laborales?**

---

Otro de los deberes del cuadrillero es la de controlar las actividades que se realizan en la finca, controlando al personal, estando atento en que se cumplan efectivamente y se lleven a cabo en los horarios estipulados.

Los dueños se encuentran tanto en el control de los trabajos desarrollados como en la labor efectiva del Contratista.

#### **6° Dentro de los controles que se practican, ¿qué tipo de controles aplica la Subsecretaria de Trabajo?**

---

Principalmente, el control que llevan a cabo es la evaluación de que los trabajadores se encuentren correctamente registrados, que no se empleen menores, que se respete el trabajo desempeñado por la mujer y que las condiciones para el trabajador sean las optimas, otorgándoles momentos de descanso, todo el material necesario para la cosecha y así evitar posibles accidentes laborales.

Como control de cabecera que se les realiza a los empleadores, se puede nombrar el correcto uso de los libros y planillas de control horario, los cuales deben encontrarse en el domicilio de la firma, y deben estar autorizados y rubricados.

#### **7° ¿Qué problemas suelen surgir en la relación con los trabajadores?**

---

Como mayor problema se puede señalar el referido a la falta de documentación por parte del empleado contratado mediante cuadrillero, lo que genera un inconveniente para darles el alta a los mismos y al momento de reconocer ante el organismo de contralor la vigente relación laboral.



En muchas ocasiones suele ocurrir que los trabajadores de un determinado día no son los mismos a los que se presentan a trabajar al día siguiente, lo que genera el problema a la hora de su liquidación de sueldos y al momento de la firma de los libros como de las planillas de control horario.

Muchas de las personas empleadas mediante una cuadrilla son gente extranjera, que no posee todos sus papeles al día y en variados casos no saben leer ni escribir.

### **8° ¿Cómo es el tratamiento en el caso de accidentes laborales, qué tipo de aseguradora se tiene?**

---

Lo primero que debe hacer el trabajador accidentado es comunicárselo a su superior, ya sea el contratista o el propio dueño, para que éste inmediatamente se comunique con la aseguradora de riesgo de trabajo que haya contratado.

Actualmente se cuenta con los servicios de GALENO ASEGURADORA DE RIESGO DE TRABAJO.

### **9° ¿Cómo influyen los sindicatos en el trabajo de la empresa vitivinícola?**

---

Los sindicatos, SOEVA, nucleada por la FOEVA, tienen influencia en el trabajo desempeñado en finca, ya que realizan controles para que se les preste a los trabajadores todo lo estipulado en el convenio colectivo de trabajo (CCT154/1991) y se abonen las remuneraciones establecidas por convenio.

### **10° ¿Cómo se fija la remuneración del trabajador, qué descuentos se les aplica?**

---

La remuneración del contratista de viñas y frutales se encuentra fijada ya por ley (Ley 23.154) y por convenio en paritarias, la cual establece el pago de 10 (diez) mensualidades, desde Mayo a Febrero, integrado por una suma remunerativa y otra no remunerativa, representativa de cada hectárea a cargo, donde se realiza la discriminación si se trata de tierra cultivada o tierra nueva, donde en el caso de esta última se le abona un precio mayor por no tener producción y poder hacerse acreedor del porcentaje fijado a final de cosecha o por la venta producida.

Concluida la cosecha, el contratista tiene el derecho de percibir entre un 15% y 19% del producido o de la venta en el caso de comercialización, según se fije en el contrato. En estos momentos, con el contratista se tiene pactado el cobro del 18% de la uva producida.

Para el caso de los Cosechadores, las remuneraciones de los mismos son liquidadas conforme al cálculo resultante entre el total de fichas recolectadas y el valor fijado en paritaria de las mismas, actualmente el valor por tacho está fijado en \$ 3.73.

Al momento de la liquidación de sueldos de estos tipos de trabajadores, se debe tener muy en cuenta, a la hora de la elaboración del formulario 931 de AFIP, que los mismos deben ser dados de alta con un código especial, código 996, donde se informa que dichos trabajadores se encuentran dados de alta, pero donde no se les liquida ni jubilación ni obra social (siempre que los empleados opten por el uso de OSPAV – Obra Social del Trabajador Vitivinícola) por el mencionado formulario, sino que son abonados mediante una determinación realizada por el INV (Instituto de Vitivinicultura) denominada Convenio de Corresponsabilidad Gremial (CCG).

La ART se abona con el formulario 931 de AFIP.

Y referido al Obrero de Viña, se les abonan las remuneraciones fijadas en acuerdos paritarios, ya sean en horas o por jornales, a los cuales, se les practicará el descuento de los aportes a la Seguridad Social como también a lo destinado a su Obra Social.

**11° ¿Se realizan trabajos diurnos o nocturnos? ¿Qué regímenes se aplican?**

---

Se realizan trabajos diurnos, pero se requiere que los empleados lleven a cabo tareas nocturnas cuando se requieran con motivos de heladas, granizo, cuando el clima amenace el cultivo de la vid.

## **5. Entrevista N° 5**

Esta corta entrevista está dirigida a personas dueñas o encargadas de empresas vitivinícolas de la ciudad de Mendoza con el fin de servir de ayuda para la elaboración del trabajo de investigación cuyo tema a tratar es: "el rol del contador público en el trabajo formal de empresas vitivinícolas de Mendoza".

- Persona entrevistada: Carra, María Esther
- Razón social de la empresa: Viña El Cerno S.A.
- Domicilio Fiscal: Moreno N° 631 – Coquimbito –Mendoza
- Domicilio de la explotación: Moreno N° 631
- Localidad: Coquimbito –Mendoza
- Actividad: elaboración de vinos

### **1° Cantidad de gente empleada en la organización**

Se trata de una empresa familiar la cual cuenta con la actividad principal de elaboración del vino con distintos tipos de uvas, por los que se pueden encontrar con Malbec, Cabernet, Merlot, Chardonnay, Syrah y posee una línea de vinos Espumantes.

Actualmente la empresa cuenta con el empleo de 7 (siete) personas, de las cuales 6 (seis) son empleadas tiempo completo y la persona restante es contratada por tiempo parcial.

### **2° ¿Cómo consigue a los trabajadores la organización?**

Se trata de buscar a personal que tenga conocimientos del negocio, de cómo se llevan a cabo los procesos, que tenga conciencia de la tarea que se está llevando a cabo.

El mayor punto a tener en consideración al momento de tomar personal, a parte de las condiciones particulares de cada sujeto, se debe considerar muy bien las referencias de lugares donde anteriormente haya trabajado. Y si nunca antes a desempeñado tareas, evaluarlo de la mejor manera para poder determinar su desempeño y así poder obtener puntos que ayuden a decidir sobre la incorporación o no del sujeto a la firma.

### **3° ¿Se trata de buscar a los empleados que antes han trabajado en la empresa?**

Como se anunció en la pregunta anterior, se hace hincapié en las capacidades propias del sujeto y en sus referencias con opiniones de empleadores anteriores dentro del ámbito de la vitivinicultura.

#### **4° ¿Qué documentación se les solicita a los empleados al momento de darles el alta como empleados? ¿Y al momento de la baja?**

---

Para registrar un alta en la organización se les solicita a los ingresantes la correspondiente constancia de CUIL (Código Único de Identificación Laboral), copia del DNI (Documento Nacional de Identidad), certificado de buena conducta emitido por la policía, certificado médico avalando la posibilidad de realizar la labor, deben informar si se encuentran o no afiliados a una Obra Social y deben comunicar la intención o no de afiliarse al sindicato que nuclea la actividad (SOEVA – Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas).

Al momento del egreso de algún empleado, se les hace entrega de la constancia de los aportes realizados (Art. 80° LCT), se les solicita la realización de un examen físico para prevenir futuros problemas que puedan surgir con motivo de enfermedades laborales, también se les otorga constancia de baja de AFIP.

#### **5° Con relación al ambiente de trabajo, ¿qué tipo de controles se efectúan para que los trabajadores desarrollen eficientemente su tarea? ¿Cómo es el control de las entradas y salidas laborales?**

---

Por cada sector existe un encargado, el cual es responsable de la tarea encomendada, y es él, junto con el enólogo, quienes deben controlar los procesos por los cuales pasa la uva antes de convertirse en vino y luego ser embotellado.

Al ser una empresa familiar, los dueños también poseen un rol activo dentro la organización, controlando procesos, tomando temperaturas, controlando maquinarias y realizar todas las gestiones con proveedores y clientes, tanto nacionales como, en determinados casos se ha dado, poder enviar el vino elaborado al exterior.

Para el control de las entradas y salidas de los empleados a la firma, se utilizan las planillas de control horario, las cuales existe una para cada empleado, y las mismas deben ser firmadas tanto en las entradas laborales como a la salida del turno laboral. Las mismas, además de ser requeridas por ley, sirven de base y a su vez de respaldo, a la hora de practicar las liquidaciones de sueldos.

#### **6° Dentro de los controles que se practican, ¿qué tipo de controles aplica la Subsecretaría de Trabajo, tanto a los trabajadores como también a los empleados?**

---

Los controles que mayormente se practican con el control y la evaluación de que se lleven las altas de los empleados, que todo el personal se encuentre legalmente registrado, que se lleven los registros pertinentes, a ser, tanto el libro de sueldos y jornales como las planillas de control horarios, debidamente autorizadas y rubricadas por la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza.

### **7° ¿Qué problemas suelen surgir en la relación con los trabajadores?**

---

Existe un gran problema con los empleados y puede resumirse en la falta de motivación que se tiene por la realización del trabajo con motivo de la situación económica. Ya que los mismos trabajadores exigen mayores remuneraciones y como queja a las paritarias celebradas, realizan paros en sus puestos laborales, lo que conlleva un gran problema en la cadena de la elaboración del vino.

Otro de los problemas que puede mencionarse es el referido a los accidentes laborales, ya que en variadas oportunidades lo mismos infortunios son aparentes y no condice con lo efectivamente ocurrido, por lo que lleva a que al hacer el reclamo en la ART, la misma le asigne días de licencia, por lo que se debe salir a buscar otro trabajador para cubrir el puesto dejado por el empleado, lo que conlleva al pago de un doble sueldo, el del trabajador contratado para el efecto y el que cuenta con licencia.

### **8° ¿Cómo es el tratamiento en el caso de accidentes laborales, qué tipo de aseguradora se tiene?**

---

La empresa cuenta la contratación de PREVENCIÓN ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A.

Ante la ocurrencia de un accidente dentro del ámbito laboral, lo que se debe hacer inmediatamente después de que se le ha informado al personal encargado del sector, es comunicarse con la Aseguradora contratada para que nos informe donde debe ser trasladado para la atención del empleado accidentado.

### **9° ¿Cómo influyen los sindicatos en el trabajo de la empresa vitivinícola?**

---

El sindicato que nuclea a los trabajadores vitivinícolas es el SOEVA y la FOEVA es aquella que agrupa a los sindicatos de todo el país.

Su labor se puede resumir en realizar controles para que los puestos de trabajo se lleven a cabo conforme a los convenios colectivos de trabajo sancionados (CCT 85/1989), se les hayan otorgado la pertinente ropa de trabajo, que las actividades se lleven en ambientes seguros así poder prevenir futuros accidentes, como también puestos adecuados para la higiene personal, de modo de proteger la salud de sus empleados.

**10° ¿Cómo se fija la remuneración del trabajador, qué descuentos se les aplica?**

---

La remuneración del trabajador vitivinícola es fijada en acuerdos paritarios por jornal u horas trabajadas.

Del total que surge para cada empleado se les practicará las retenciones pertinentes a Seguridad Social y Obra Social, si los empleados se encuentran afiliados al sindicato, también se les deberá aplicar un descuento conforme lo fije el mismo gremio.

**11° ¿Se realizan trabajos diurnos o nocturnos? ¿Qué regímenes se aplican?**

---

La jornada laboral comienza a las 8:00 a.m. y finaliza a las 16:00 p.m. donde se divide el trabajo en 2 (dos) turnos, cada uno de 8 (ocho) horas. Estos horarios pueden variar según la cantidad de uva ingresada a la bodega, por lo que en variadas oportunidades se ha tenido que emplear horas extras.

Con respecto al turno nocturno, considerado de 0:00 a.m. a 8:00 a.m., no se realizan tareas de molienda, ya que no ingresa uva a la bodega en horario nocturno. Pero si se hace empleo de 2 (dos) operarios para que lleven a cabo tareas de remontaje.

## **C. Conclusiones del trabajo de campo**

Como conclusión de las entrevistas realizadas a las empresas y organizaciones dedicadas tanto de la actividad vitícola como a la vitivinícola, y gracias a su disposición podemos señalar, en cuanto a los puntos que son de interés para este trabajo:

### **1. Consideraciones ante altas y bajas de empleados**

Debemos tener muy presente que la documentación solicitada a cada empleado a la hora de ingresar a trabajar en una organización es de suma importancia. Ya que con la misma se da comienzo a un legajo personal para cada empleado, lo que lleva a poseer sus datos personales para así poder generar las altas de las nuevas relaciones laborales.

A su vez el resguardo de dicha documentación es un medio de respaldo ante cualquier imprevisto que pueda llegar a surgir, como puede suceder a la hora de alguna inspección de la Subsecretaría del Trabajo, donde cumplen su labor y efectivizan los pertinentes controles respecto a denuncias planteadas por los mismos empleados, o realizadas por los sindicatos que nuclea la actividad o simplemente de manera aleatoria concurren a los establecimientos para determinar que el trabajo se lleve de la manera exigida. También es necesario el resguardo de la documentación por solicitudes efectuadas por los sindicatos, o incluso a la hora de solicitar los servicios de la obra social o como puede suceder en el caso de requerir el auxilio de la ART, se debe exhibir la documentación necesaria para acreditar la efectiva relación laboral vigente.

En cuanto a las bajas de los empleados, es necesarios dejar constancia de la pertinente salida laboral en los registro de AFIP, a modo de evitar cualquier inconveniente que pueda surgir con posterioridad al cese de la relación laboral. Como también no se debe uno olvidar de hacer entrega de los documentos, exigidos por ley, a los ex-empleados, a ser, recibo de sueldos referido a la liquidación final practicada, como también el certificado del artículo 80° de la Ley de Contrato de Trabajo, y no olvidar de entregar la constancia emitida por el sistema de AFIP, al acceder con clave fiscal, para anunciar la baja laboral.

### **2. Relevamiento de datos**

Este es un punto clave para la tarea del contador.

El mismo tiene incumbencia a la hora de determinar controles necesarios en los horarios tanto de entrada como de salida laboral.

Por lo mencionado, es de mucha importancia contar con la documentación exigida por el organismo de contralor en perfecto estado y cumpliendo con los requisitos exigidos, donde las Planillas de Control Horario deben ser llevadas por cada empleado, en duplicado, mensualmente y deben estar correctamente autorizadas y rubricadas al efecto, donde se deje constancia de los días trabajados en el mes y los horarios donde prestó sus servicios, a fin de así poder determinar y generar las correspondientes liquidaciones de los empleados.

En cuanto al Libro de Sueldos y Jornales, otro registro exigido por ley, el mismo, al igual que las mencionadas planillas de control horario, debe constar con la pertinente autorización y la posterior rubrica por parte del organismo de contralor. Este registro, a la hora de la entrega de los bonos de sueldos a los empleados, debe ser firmado por cada uno de los empleados, de modo de poder dejar constancia de aceptación sobre los montos que se les han liquidado.

### **3. Relación con los sindicatos**

Con respecto al Sindicato, el mismo que nuclea la actividad tanto vitícola como vitivinícola, es el denominado Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (SOEVA), cuyo desempeño se encuentra bajo la dirección de la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA), cuya sede central se encuentra en calle Warnes 1892 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mientras que el SOEVA – MENDOZA, tiene domicilio en Morón 248 de la Ciudad de Mendoza, contando a su vez delegaciones en los departamentos de Godoy Cruz, General Alvear, Guaymallén, Lujan de Cuyo, Maipú, Rivadavia, San Carlos, San Martín, San Rafael y Tunuyán.

Esta organización tiene a su cargo el control efectuado sobre los establecimientos que desempeñan las actividades que abarca, de modo de lograr que a los trabajadores se les otorgue las condiciones pactadas y en los convenios colectivos celebrados y se les abones además las sumas que corresponden según los acuerdos celebrados al afecto.

A su vez, realizan un tipo de representación y forman parte en los litigios generados entre empleados y empleadores, donde intervienen en las reuniones establecidas frente al organismo de contralor, y así, de este modo, poder defender al trabajador en los puntos clave de la relación laboral, ya que muchas veces, los mismos obreros se encuentran desprotegidos y a veces discriminados por ser de orígenes extranjeros, o por no saber leer o escribir.

### **4. Resguardo de la documentación**

La documentación debe estar presente en la organización o en la sede principal de la misma, ya que en ella es donde se deja constancia de su calidad de empleador y de las personas debidamente declaradas que desempeñan su labor en la firma.



Esta documentación debe de ser llevada conforme lo exigen las leyes laborales, a saber que se deben llevar tanto planillas de control horario como libro de sueldos y jornales debidamente intervenidos por el organismo de contralor, la cual, para lograr ese fin, rubrican y sellan todas las hojas, donde consta el número de resolución que autoriza la emisión de los mencionados documentos.

Toda la documentación relacionada a empleados, tanto las altas laborales, como las bajas laborales, las contrataciones o afiliaciones en obra social, ART, Seguro Colectivo de Vida y Sindicatos, como también los libros firmados y los duplicados de las planillas de control horario, deben ser conservados, como mínimo, por un plazo de 10 (diez) años, contados a partir del cese de la relación laboral, ya que vencido el mencionado plazo, hace prescribir cualquier acción que se pueda interponer con motivo laboral a la firma empleadora.

## **Conclusión**

Mediante el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha intentado brindar al profesional y al estudiante avanzando en la carrera de ciencias económicas, destinatarios del mismo, una herramienta teórica-práctica sobre aquellos principales puntos claves a tener en consideración a la hora de afrontar el desarrollo de su tarea profesional dentro de empresas u organizaciones cuyo principal desempeño sea tanto la actividad vitícola como la vitivinícola dentro de la Provincia de Mendoza.

Se pudo establecer, con precisión y fundamentado en fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Mendoza, donde se encuadran las actividades mencionadas en el párrafo anterior dentro de los marcos legales vigentes y de este modo poder establecer las obligaciones y responsabilidades asumidas por las partes a la hora de contratar un trabajador vitícola/vitivinícola.

Gracias a la predisposición y experiencia en la materia de las empresas relevadas se pudo obtener un contacto más personal dentro del rubro estudiado, y de este modo pudimos lograr desempeñar nuestra labor desde otro punto de vista.

## Bibliografía

AFIP, ADMINISTRACIÓN FEDERAL, disponible en [www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar).

AGRICULTURA FAMILIAR DE MENDOZA, disponible en [www.afmendoza.com.ar](http://www.afmendoza.com.ar).

ARGENTINA, **Constitución Nacional de la República Argentina.**

ARGENTINA, **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744/76.**

ARGENTINA, **Ley N°23.154/84, Régimen de contratistas de viñas y frutales.**

BUENOS AIRES, **Convenio Colectivo de Trabajo 85/1989, Obreros y empleados vitivinícolas.**

DIRECCIÓN DE AGRICULTURA Y CONTINGENCIAS CLIMÁTICAS, disponible en [www.contingencias.mendoza.gov.ar](http://www.contingencias.mendoza.gov.ar).

FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINÍCOLAS Y AFINES, disponible en [www.foevaonline.com.ar](http://www.foevaonline.com.ar).

INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA, disponible en [www.inv.gov.ar](http://www.inv.gov.ar).

LA GUÍA 2000, **Derecho Laboral**, disponible en [www.laguia2000.com/derecho-laboral/el-trabajo-humano](http://www.laguia2000.com/derecho-laboral/el-trabajo-humano).

LIVELLARA, Carlos Alberto, **Contratos laborales que coexisten en la explotación de viñas y frutales**, en *4° Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo* (Mendoza, 2012).

MENDOZA, **Convenio Colectivo de Trabajo 154/1991, Obreros y empleados viñateros.**

OBRA SOCIAL VITIVINICOLA, disponible en [www.ospav.com.ar](http://www.ospav.com.ar).

VAZQUEZ VIALARD, Antonio, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 9° ed., Astrea (Buenos Aires, 2001).

## **Anexos**

## Anexo 1

### Contrato de cultivo de viñas y frutales

Entre el Sr. \_\_\_\_\_, L.C., L.E. o DNI N° \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, con domicilio real en calle \_\_\_\_\_ y domicilio legal en calle \_\_\_\_\_ que en adelante se denominará "El propietario o Empleador", por una parte, y el Sr. \_\_\_\_\_, L.E., L.C. o D.N.I. N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ y domicilio legal en \_\_\_\_\_, quien en adelante se denominará el "Contratista", por la otra, se celebra el Contrato de Cuidado y Cultivo de Viñas y Frutales y Olivos, que por este acto se instrumenta y estará sujeto a las siguientes bases:

ARTÍCULO 1°: El empleador o propietario cede al contratista, quien recibe de conformidad el inmueble rural ubicado en calle \_\_\_\_\_ de la localidad de \_\_\_\_\_, Mendoza, constante de una superficie total de \_\_\_\_\_ hectáreas plantadas con \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ hectáreas plantadas con \_\_\_\_\_, según plano (o croquis) que se adjunta, con Inscripciones en: I.N.V. N° \_\_\_\_\_ C.U.I.T. N° \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ y con herramientas, animales, maquinarias y demás elementos y accesorios individualizados en inventario que por separado suscriben las partes.

ARTÍCULO 2°: El plazo de duración contractual será de uno (1) año agrícola, según el Art. 30° de la Ley N° 23.154 y sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO 3°: El contratista percibirá además de las remuneraciones mínimas que fije la autoridad de aplicación, el \_\_\_\_\_ % (por ciento), como participación en los frutos de los cultivos del inmueble a su cargo y cuidado.

ARTÍCULO 4°: Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

ARTÍCULO 5°: En todo lo que resulta normado por este acto, los signatarios del presente contrato se registrarán en sus derechos y obligaciones por la Ley N° 23.154 (Nacional) y demás disposiciones que la reglamenten.

ARTÍCULO 6°: Para resolver cualquier cuestión originada en la interpretación y/o aplicación de este acuerdo y hasta la total extinción de sus efectos, las partes y/o sus sucesores se someterán al Organismo laboral competente y Cámara de Trabajo del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza, renunciando en forma expresa al Fuero Federal.

Al fiel cumplimiento de todo lo acordado, se firman en \_\_\_\_\_, Mendoza, tres (3) ejemplares de un solo tenor y en un mismo efecto legal.

\_\_\_\_\_  
Contratista Propietario o Empleador

\_\_\_\_\_

## Anexo 2 Formularios

Con el contrato de viñas y frutales, en el momento de su registro deberá acompañarse el siguiente formulario completado en todos sus ítems:

### DATOS DEL EMPLEADOR:

- APELLIDO Y NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_
- DOC. DE IDENTIDAD O C.U.I.T.: \_\_\_\_\_
- NACIONALIDAD: \_\_\_\_\_
- ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_
- ACTIVIDAD PRINCIPAL: \_\_\_\_\_
- DOMICILIO REAL: (calle y n°, loc. y dpto.) \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- DOMICILIO DEL PREDIO: (calle y n°, loc. y dpto.) \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

CULTIVO	VIÑA		FRUTALES		OLIVOS		OTROS	
	E/P	S/P	E/P	S/P	E/P	S/P	E/P	S/P
	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>	Ha - M <sup>2</sup>
SUP. TOTAL								
SUP. CULTIVADA								

- PORCENTAJE (Tachar lo que no corresponda): 15 - 16 - 17 - 18 - 19 %
- N° INSCRIPCIÓN EN:
  - I.N.V.: \_\_\_\_\_
  - D.G.I.: (C.U.I.T.): \_\_\_\_\_
  - PADRÓN DE RIEGO: \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CONTRATISTA:**

- APELLIDO Y NOMBRE: \_\_\_\_\_
- DOC. DE IDENTIDAD: \_\_\_\_\_
- EDAD: \_\_\_\_\_
- NACIONALIDAD: \_\_\_\_\_
- ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_
- ESTUDIOS CURSADOS: Analfabeto - Primario Incompleto - Primario - Secundario Incompleto - Secundario - Terciario Incompleto - Terciario. (Tachar lo que no corresponda)
- GRUPO FAMILIAR: (Completar con números)
  - HIJOS:
    - VARONES: menores de 14 años \_\_\_\_\_, mayores de 14 años \_\_\_\_\_
    - MUJERES: menores de 14 años \_\_\_\_\_, mayores de 14 años \_\_\_\_\_
- CÓNYUGE: \_\_\_\_\_
- PERSONAS QUE COMPARTEN LA VIVIENDA
  - o PADRES: \_\_\_\_\_
  - o OTROS: \_\_\_\_\_
- SINDICALIZADO: (Tachar lo que no corresponda)                      SI - NO
- VIVIENDA: (Tachar lo que no corresponda)
 

TIPO:	Antisísmica - Mixta - Adobe
DORMITORIOS:	Cantidad _____
BAÑOS:	SI - NO
COCINA:	SI - NO
COMEDOR:	SI - NO
AGUA:	SI - NO : PILETA - POZO - CORRIENTE
LUZ:	SI - NO : SERVICIO DE: EMSE - COOPERATIVA
- SI EL CONTRATISTA VIVE FUERA DEL PREDIO, CONSIGNAR SU DOMICILIO:
 

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA DEL EMPLEADOR

\_\_\_\_\_

FIRMA DEL CONTRATISTA

CERTIFICO que bajo N° \_\_\_\_\_ a fs. \_\_\_\_\_ del libro N° \_\_\_\_\_ correspondiente al Registro de Contratistas de Viñas y Frutales de \_\_\_\_\_, Mendoza, creado por Ley 23.154, de fecha \_\_\_\_\_ se registró el Contrato de Viñas celebrado entre \_\_\_\_\_ en carácter de empleador con Doc. de Identidad N° \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ en carácter de trabajador con Doc. de Identidad N° \_\_\_\_\_.

El inmueble se ubica en el Distrito de \_\_\_\_\_, del departamento de \_\_\_\_\_, consta de \_\_\_\_\_ Has. y cuyo número de inscripción son I.N.V.: \_\_\_\_\_, C.U.I.T.: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_.

Mendoza, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



## Anexo 3 Inventario finca

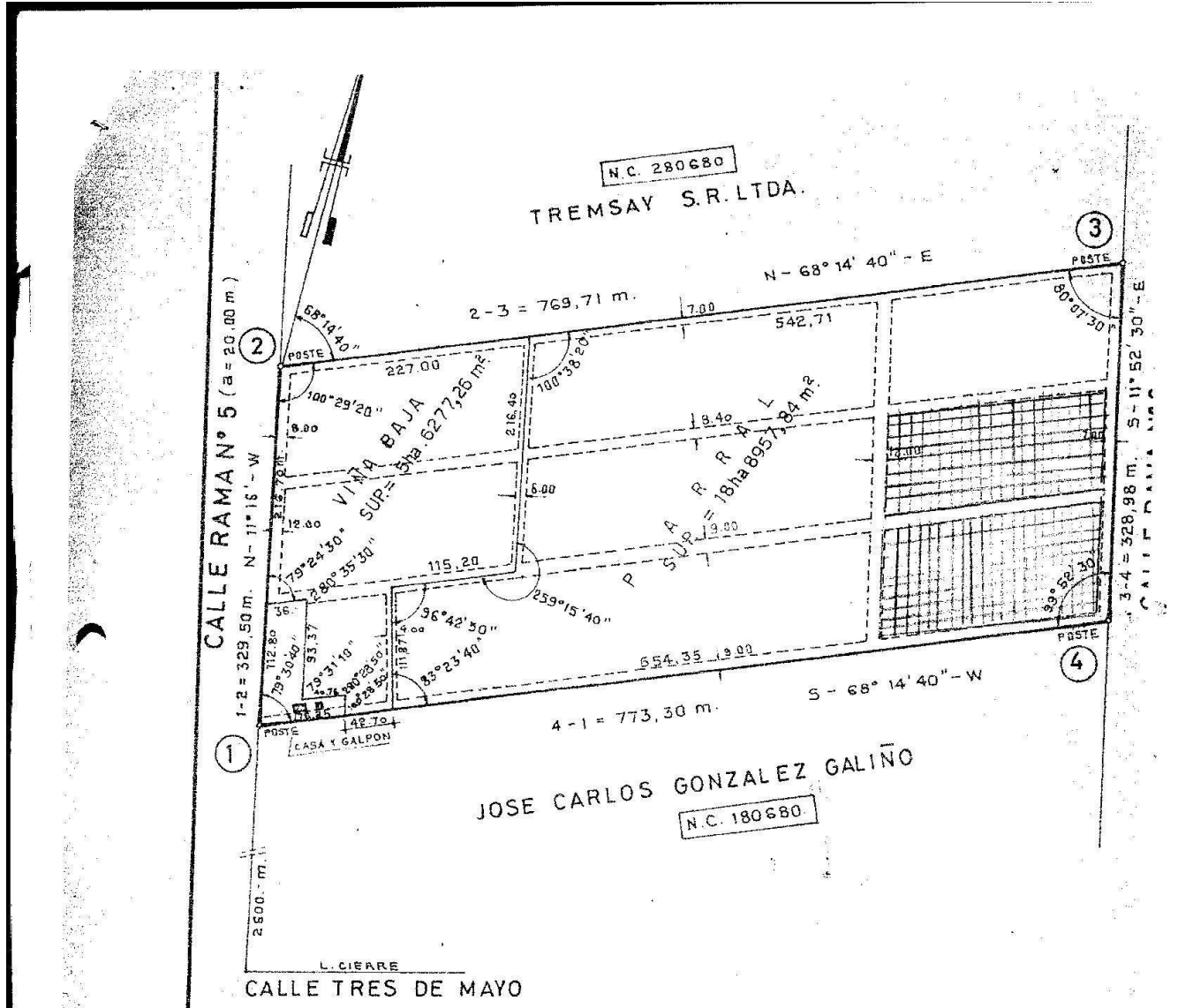
### INVENTARIO FINCA \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Tractor marca \_\_\_\_\_, modelo \_\_\_\_\_, chasis n° \_\_\_\_\_, motor n° \_\_\_\_\_, año \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Arado viñatero de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) rejas para tractor.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Arado de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) rejas para potrero.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Arado rastra o múltiple de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) discos ranurados con \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) cuerpo/s y partidor central.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Rastra chipiquera, para tractor.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Rastra de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) discos y de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) cuerpos para tractor.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Rastrón para tractor.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Acoplado tanque \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ litros.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Vibrocultivador de \_\_\_\_\_ con puntas y golondrinas, marca \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Fertilizadora \_\_\_\_\_ con tolva y \_\_\_\_\_ salidas para tractor.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Máquina para aplicar herbicida de \_\_\_\_\_ litros.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Pulverizadora de \_\_\_\_\_ litros para tractor.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Pico pala ancha.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Palas.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Pala de puntear.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Horquillas.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Tijeras de podar.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Tijerones.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Serruchos de mano para poda.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Lima.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Lámpara marca \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Destornilladores de distintas medidas.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Pinza/s.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Tenaza/s.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Martillo/s bola/s.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Juego de llaves fijas combinadas.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Aceitera.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Graseira de pie.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Esmeril eléctrico marca \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Bomba de gas oil.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Tambores de \_\_\_\_\_ litros para combustible.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Rastrón para caballo.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Tachos de cosecha.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Pulverizadora de mochila de \_\_\_\_\_ litros.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Motor eléctrico de \_\_\_\_\_ HP.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Perforación con bomba funcionando electrificada con motor de \_\_\_\_\_ HP.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Bomba eléctrica monofásica marca \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Bomba motor electrificado para agua.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Compresor \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ HP, \_\_\_\_\_ litros y accesorios.
- \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) Hidrolavadora marca \_\_\_\_\_ y accesorios.

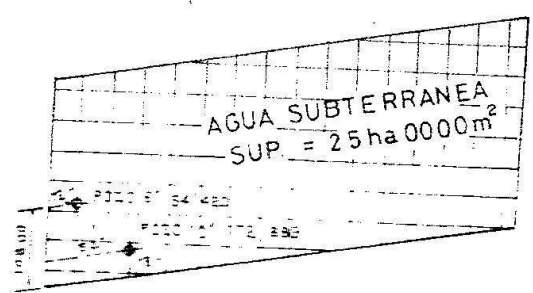
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL CONTRATISTA

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EMPLEADOR

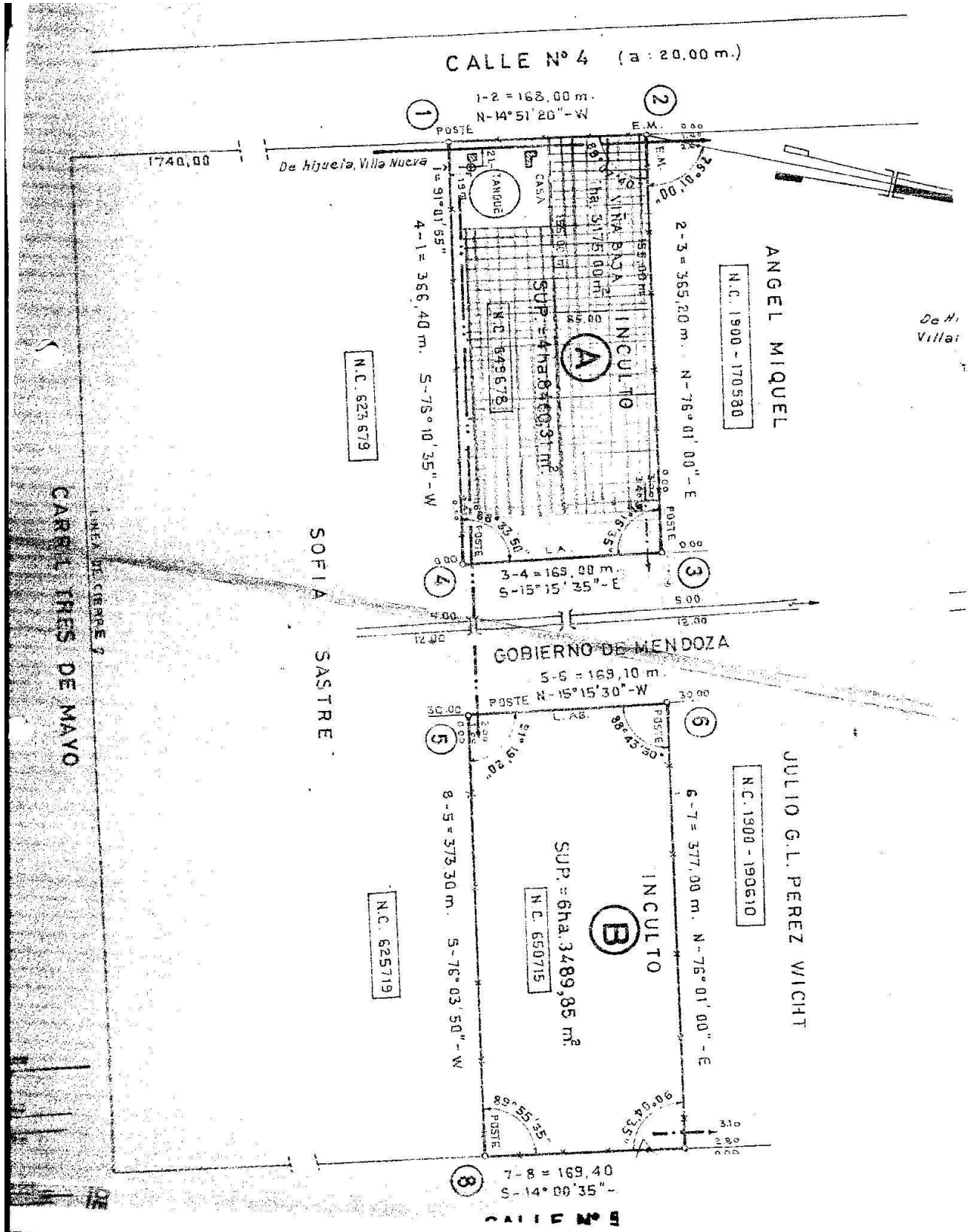
# Anexo 4 Croquis I



## CROQUIS DE RIEGO



# Anexo 5 Croquis II



**Anexo 6**  
**Recibo de sueldo contratista de viñas y frutales**

RECIBO DE SUELDOS CORRESPONDIENTE A CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES						
		EMPLEADOR: _____				
		ACTIVIDAD: _____				
		DOMICILIO: _____				
		C.U.I.T. N°: ____ - ____ - ____				
SEC.	LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE				
ULTIMOS APORTES JUBILATORIOS DEPOSITADOS					FECHA DEPOSITO	
CATEG.	SUELDO/JORNAL	TAREA REALIZADA		C.U.I.L.		
		Contratista de Viña c/p - Contratista		____ - ____ - ____		
FECHA DE INGRESO	PERIODO LIQUIDADADO	LUGAR Y FECHA DE PAGO			FECHA EGRESO	
	mar-13					
CANTIDAD	CONCEPTO	REF.	REMUN. C/ APORTE	REMUN. S/ APORTE	DEDUCCIONES	
10,50	Cant. Hectáreas	024	\$ 750,65			
11,00	% Aportes Jubilatorios	141			\$ 82,57	
3,00	% Aportes Ley 19032	142			\$ 22,52	
	Fondo Desempleo Contratista Viña	146			\$ 49,25	
2,00	% Cuota Sindical	156			\$ 15,01	
3,00	% Obra Social	176			\$ 22,52	
	Seguro Sepelio Contratista Viña	179			\$ 34,00	
	Suma No Remunerativa	287		\$ 1.170,90		
Recibí el importe de mis haberes correspondientes al periodo indicado y duplicado		<b>TOTALES</b>	\$ 750,65	\$ 1.170,90	\$ 225,87	
		<b>NETO</b>		\$ 1.695,68		
Firma del Empleado						
Son:	PESOS UN MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 68/100 .-					

## Anexo 7

### Acuerdo – Homologación Subsecretaría de Trabajo



Subsecretaría de Trabajo y  
Seguridad Social  
Mendoza



**POR ELLO:**

**EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DE LA PROVINCIA DE MENDOZA**

**RESUELVE**

**Artículo 1º:** HOMOLOGAR el **ARTÍCULO PRIMERO** del acuerdo alcanzado por la Comisión Paritaria de Contratistas de Viñas y Frutales en fecha 02 de Marzo de 2011, obrante a fs. 26 de las actuaciones N° 13500-S-2010, el cual expresa textualmente: *“PRIMERO: Se conviene el pago de la suma fija de Pesos Quinientos (\$500), no remunerativa y a cuenta de futuros aumentos. Dicha suma será pagada en dos cuotas iguales durante los meses de marzo y abril del corriente y se descontará a razón de doscientos cincuenta pesos mensuales con las mensualidades de noviembre y diciembre del próximo ciclo agrícola. Las partes solicitan la homologación del presente acuerdo de conformidad a los dispuesto la ley 23.154.”-*

**Artículo 2º:** **COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE, DÉSE AL LIBRO DE RESOLUCIONES Y ARCHÍVESE.-**

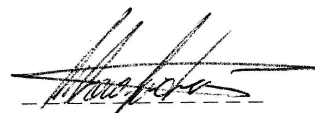
**Declaración Jurada Resolución 212/99 – CD**

“Los autores de este trabajo declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no hayan dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta derechos de terceros”.

Mendoza, junio de 2013

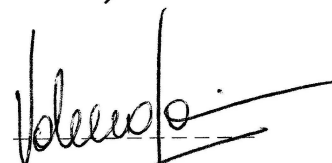
Silvana Vanesa Godoy

Reg. 24.615



Valeria Emilce Savina

Reg. 23.343



Gonzalo Nicolás Vera

Reg. 25.055

