



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Tesis de Maestría

**CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES:
¿EL HÍBRIDO DEL DERECHO?**

Tesista: Laura Cristina Oliver Masiá

Director: Fernando Adrián Bermúdez

Mendoza, Setiembre 2019

Agradecimientos

En primer lugar, a quien me inculcó el amor por el campo, me instruyó en sus labores y me enseñó que siempre la tierra me daría algo: Mi padre, Felipe, que donde sea que esté, sé que se sentirá feliz de todo lo que aprendí y lo que soy.

En segundo lugar, a mi madre Ángeles y a mi tía Ani, por ser mis motores, mis guías, mis ojos y mi cabeza en los momentos en que decaigo y creo no poder.

Y, por último, a mi gran amor, mi hija Lola, que, a pesar de su corta edad, supo entender todo lo que mamá hacía y estuvo pendiente de cada uno de mis pasos, dándome aliento y alegría.

**Dos realidades, una misma figura:
“El Contratista de Viñas y Frutales”**



Felipe. Sesenta años de su vida los dedicó al campo, treinta de los cuales fue contratista. Durante el período en que todo era según la palabra de honor y eso era ley.



Raúl. También trabajó en el campo desde temprana edad. Durante quince años fue contratista de viñas y frutales bajo el régimen legal.

Resumen

El contratista de viñas y frutales ha sido una figura que a lo largo de la historia legislativa ha tenido una evolución no siempre favorable.

Su situación laboral muchas veces se ha visto vulnerada por la ausencia de políticas acordes con la realidad social que se vive en cada región, puesto que las leyes muchas veces se dictan sin tener en cuenta la actividad específica, sino por “aproximación” con otras tareas que podemos apreciar que cuentan con características similares.

A su vez, también encontramos inequidad para la parte patronal, quien debe asumir los riesgos y las pérdidas de la producción, aunque la ley mencione que el contratista debe responder frente a esto.

Palabras claves: contratista de viñas y frutales; patrón; inequidad.

Summary

The contractor of vineyards and fruit trees has been a figure that throughout the legislative history has undergone an evolution that has not always been favorable.

Their labor situation has often been violated by the absence of policies according to the social reality that exists in each region, since the laws are often dictated without taking into account the specific activity, but by “approximation” with other activities.

In turn, we also find inequity for the employer, who must assume the risks and losses of production, although the law mentions that the contractor must respond to this.

Keywords; contractor of vineyards and fruit trees; pattern; inequality.

Resumo

O empreiteiro de vinhas e árvores de fruto tem sido uma figura que ao longo da história legislativa sofreu uma evolução que nem sempre foi favorável.

Sua situação de trabalho tem sido frequentemente violada pela ausência de políticas de acordo com a realidade social existente em cada região, uma vez que as leis são frequentemente ditadas sem levar em conta a atividade específica, mas pela “aproximação” com outras atividades.

Por sua vez, também encontramos desigualdade para o empregador, que deve assumir os riscos e perdas de produção, embora a lei menciona que o contratante deve responder a isso.

Palavras-chave: contratante de vinhas e árvores de fruto; Padrão; desigualdade.

Índice

Marco teórico	9
----------------------	----------

Capítulo I	
Contratista de viñas y frutales	11

A. ASPECTOS GENERALES	11
1. Definición	11
2. Antecedentes	11
3. El híbrido del derecho	17
4. Características de la figura	18
5. Remuneración	21
6. Duración del contrato	23
7. Acerca de la vivienda	23
8. El tema previsional	23
B. ÁMBITO DE APLICACIÓN	25
C. FORMA DEL CONTRATO	25

Capítulo II	
La realidad de los hechos	26

A. INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	26
B. RELACIONES CON LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	27
C. NATURALEZA JURÍDICA DEL ESTATUTO DEL CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES	28
D. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO SUBORDINADO Y LA RELACIÓN CON EL ESTATUTO	32
E. ALGUNAS COMPARACIONES ÚTILES	34
1. El trabajo agrario. Ley 26.727	34
El contrato Asociativo de Tamberos. Ley 25.169	35
F. MODELOS CONTRACTUALES	40
1. Modelo Contrato Asociativo de Tambo	40
2. Modelo Contrato de Viñas y Frutales	42
G. JURISPRUDENCIA Y CASOS PRÁCTICOS	43

Capítulo III	
Relevamiento	45

A. CONSIDERACIONES GENERALES	45
B. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA	46
1. Encuesta a contratistas	46
2. Encuesta a propietarios	50

Capítulo IV	
La posibilidad de un cambio	76

A. ENTREVISTA PARA ORGANISMOS, SINDICATOS, FEDERACIONES	76
B. CONCLUSIONES	81
Conclusiones	82
<hr/>	
Bibliografía	88
<hr/>	

Proyecto de investigación

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema de investigación consiste en el análisis del alto grado de ausencia legislativa respecto al tratamiento de la figura del contratista de viñas y frutales en las provincias de San Juan y Mendoza y la falta de cumplimiento de la normativa.

A partir de los casos contemplados en la práctica profesional se observa la vulnerabilidad del contratista, su desprotección y la del patrón.

Se evidencia una desigualdad entre hombres y mujeres al momento de la elección de un contratista y la falta de legislación con respecto a la familia.

INTRODUCCIÓN

Nuestro país es netamente agropecuario, por tanto, contar con una regulación específica del trabajo agrario y sobre todo de los trabajadores de viñas y frutales ha sido uno de los objetivos de las distintas entidades que están en contacto permanente con esta problemática, desde los orígenes mismos de la producción agrícola, siendo las provincias las primeras en dictar normas relativas a la actividad propia de cada región. Esas normativas provinciales, como en nuestro caso específico las dictadas por Mendoza y San Juan, buscaron solucionar algunos problemas apremiantes de la existencia de la actividad agraria e incorporar medidas y disposiciones de contenido tanto administrativo como de policía.

En el ámbito rural nos encontramos con características propias que identifican la actividad haciendo inaplicables las disposiciones laborales creadas para las áreas, industrial, comercial o de servicios.

Así, en la actividad agraria, muy pocas veces nos encontramos con un trabajador que se desempeña bajo la vigilancia directa del patrón, para lo cual necesita un profundo nivel de empuje; cosa que generalmente y en la práctica, pocas veces se da, y si a esto le sumamos que sus tareas son variadas y difícilmente idénticas, debido a que responden a diversos ciclos agrícolas y por ello esta actividad se caracteriza primordialmente por ser discontinua a raíz de la misma actividad y sus particulares cursos agropecuarios.

Se considera “contratista de viñas y frutales” a quien, en forma individual o con su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies, percibiendo como contraprestación una retribución que se establece según paritarias y que generalmente consiste en un porcentaje que oscila entre el 18 % y el 22%, sin perjuicio de que las partes puedan pactar porcentajes superiores.

Por otro lado, y para diferenciarlos, se entiende “obrero rural o agrario” a la persona que se desempeña como trabajador de toda aquella actividad dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial en cuanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Está claro que todas estas diferencias llevan a la necesidad de una regulación específica y diferenciada. El estatuto especial brinda un marco normativo que debería dar una respuesta adecuada a las características propias de la actividad ya que la ley general no resultaría conveniente.

Así aparece el estatuto especial del contratista de viñas y frutales regulado por la Ley 23.154¹. La ley define tal contrato como atípico o de naturaleza especial, generando un estatuto absolutamente autónomo y excluyente de cualquier otra disposición legal. Esto permitió identificar este régimen particular y distinguir el contrato de trabajo regido por la Ley de Contrato de Trabajo y el Contrato Agrario regido por la Ley 26.727² aplicando, en el caso de los trabajadores agrarios, el Régimen General de la Ley de Contrato de Trabajo.

Este estatuto especial regula el contrato concertado entre el contratista y el dueño del predio donde se cultivan viñas, alternados con frutales y/u olivos, dando lugar a un contrato de trabajo atípico con características especiales que justifican su regulación independiente.³

El contratista es utilizado por los pequeños emprendimientos agrícolas, o sea por dueños de pocas extensiones de tierras, ya que los grandes establecimientos rurales cuentan con encargados, que perciben remuneraciones y no porcentajes como la figura en estudio.

Por otra parte, en el ámbito previsional, si bien la ley dispone que el contratista realice sus aportes, en la realidad de los hechos, salvo pocas situaciones, no se observa, debido a

¹ Argentina (B.O. 01/11/1984). **Ley 23.154. Viñas y frutales.**

² Argentina (B.O. 27/12/2011). **Ley 26.727. Ley de Contrato de Trabajo Agrario.**

³ Simondegui, Marina (2018) **¿Es aplicable el trabajo por turnos rotativos o por equipos en el ámbito rural?** Disponible en <https://saladillocampo.com.ar/blog/2018/08/25/es-aplicable-el-trabajo-por-turnos-rotativos-o-por-equipos-en-el-ambito-rural/> [Recuperado 08/2021]

justamente la situación del contratista, quien no cuenta con los suficientes ingresos para hacer frente a sus obligaciones como tal.

El motivo de esta idea de no utilizar contratistas, radica en las pérdidas que acarrea la actividad específicamente vitivinícola en nuestra zona, la cual se encuentra sometida a los vaivenes económicos y a las políticas de estado.

JUSTIFICACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL TEMA

Con este trabajo se pretende establecer la importancia o no, de esta figura que está prácticamente en desuso, pues los propietarios de predios rurales prefieren contratar obreros, con remuneraciones fijas y desestimar al contratista de viñas y frutales.

Argentina, a pesar de contar con un estatuto específico para este instituto, parece hacer oídos sordos al mismo, y cada vez son mayores los abusos e injusticias en las que se subsumen ambas partes de esta relación: propietario del predio rural y contratista.

Atendiendo a esto, son escasos los estudiosos del tema, con escasa doctrina al respecto, mínima jurisprudencia y una legislación deficiente, lo que torna aún más difícil de encausar la problemática.

Si bien es un tema que para algunos puede resultar insustancial, la realidad es que provincias agrícolas, como San Juan y Mendoza, se encuentran con un vacío y un déficit a la hora de tratar este asunto particular, no encontrando, al menos en la Subsecretaría de San Juan, respuestas en torno a esta delicada situación que padecen las figuras en estudio.

CONTRIBUCIÓN DE LA PROPUESTA AL CAMPO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con la pretensión de contribuir al campo del Derecho del Trabajo, es imprescindible mostrar el planteo legal subyacente de esta cuestión, y analizar si las medidas adoptadas por el Estado son las adecuadas, o debe reformularse el estatuto vigente, a los fines de obtener el consagrado derecho a la igualdad de oportunidades, y al respaldo de ambos, pues nos encontramos con un desamparo y un desfasaje de la realidad, a todas luces muy importante.

La problemática que surge, y que no encuentra hoy una solución, pues los foros dedicados al estudio de las tareas culturales, se abocan a otros ámbitos (por ejemplo, tamberos), dejando de lado esta figura tan significativa y tan menospreciada en nuestra zona.

La solución que procura examinarse, busca que el Derecho del Trabajo se coloque en sintonía con el principio de protección integral del trabajador, sin menoscabar a la parte

contratante, que se ve muchas veces disminuida y que orienta todo el ordenamiento jurídico argentino.

Marco teórico

El presente trabajo es preponderantemente cualitativo, ya que se llevará a cabo análisis documental de normas, fallos, doctrina, conjuntamente con entrevistas a profesionales, principalmente del Ministerio de Trabajo y de la Subsecretaría de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social, representantes gremiales, contratistas, propietarios de predios.

Cuenta con rasgos cuantitativos dado que se efectuarán encuestas a empleadores y contratistas, y dirigentes gremiales del correspondiente sector y se elaborará una estadística de la situación en San Juan y Mendoza.

En cuanto a la finalidad, es un estudio aplicado, pues se procura comprender el fenómeno planteado y proponer una solución concreta a los problemas que padecen los contratistas y sus familias, conjuntamente con soluciones a la situación de los empleadores.

Es un trabajo propositivo, descriptivo y analítico ya que se examinarán los antecedentes doctrinales, normativos, jurisprudenciales existentes, detallando la situación actual que me ha llevado a la presente investigación para lograr diseñar una solución a los problemas existentes.

OBJETIVO GENERAL

Se pretende con esta investigación profundizar sobre ciertos parámetros que se considera que están en desuso y que implican una desigualdad para las partes de este contrato específico. En razón de ello se procurará analizar los casos que se presentan en las zonas agrícolas, la situación real de la figura y establecer las condiciones de salud que afectan a los trabajadores de este rubro.

Se propone también, lineamientos a partir de los cuales puedan surgir formulaciones legislativas tendientes a mejorar la calidad de vida y los aspectos laborales de la figura en estudio.

ABORDAJE METODOLÓGICO

- Análisis documental.
- Entrevistas.
- Encuestas.

- Observación participante y estudios de casos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con la investigación se espera:

- Contribuir a mejorar la interpretación de la legislación relativa al tema tratado.
- Que los organismos pertinentes otorguen, mediante los instrumentos necesarios, una mejor situación laboral para el contratista.
- Contemplar la situación de su familia.
- Determinar claramente la situación de ambas partes de la relación y evaluar el tema de estrés laboral, que pueden o no padecer tanto los contratistas como los propietarios de fundos.
- Retomar la ocupación de la figura, otorgando una base de discusión tendiente a lograr condiciones equitativas para contratista y patrón.

Estos lineamientos tienden a corregir la situación del contratista de viñas y frutales para obtener mayor equidad.

Capítulo I

Contratista de viñas y frutales

A. Aspectos generales

1. Definición

La ley considera contratista de viñas y frutales a la persona que, en forma individual o con su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies, percibiendo como contraprestación una retribución que más adelante se determina.

La figura del contratista presenta una dicotomía a la hora de resumir sus aspectos generales, pues asume las formas propias de un trabajo subordinado, tal como la prestación de servicios en forma dependiente, por cuenta ajena, mediante el pago de una retribución y aspectos de autonomía; por ejemplo, la participación en los resultados de la explotación mediante un porcentaje y la, en principio, asunción de los riesgos.

Además, la prestación de servicios, si bien es personal, no alcanza el grado de personalísima puesto que puede ser ayudado por su familia, la cual no encuentra eco en la regulación. No están a cargo del contratista, al menos en la ley, porque la realidad de los hechos muestra una situación contraria a esto, como luego se desarrollará.

2. Antecedentes

Durante muchos años, la figura particular de este trabajador careció de legislación propia y específica, a pesar de ser ampliamente utilizada en las provincias productoras especialmente de viñedos. ⁴

⁴ Ronchetti Mosso, Orlando (1967). **Estatuto de los contratistas de viñas y frutales**, en *Enciclopedia Jurídica Omeba*, t. XI, 1967, pág. 59.

Ronchetti Mosso, Orlando. **Contratista de viñas y frutales**, en Vázquez Vialard, Antonio (1985). **Tratado de Derecho del**

- En 1946, las provincias de Mendoza y San Juan fueron pioneras en este sentido y sancionaron las leyes 1.578 y 1.031 respectivamente. ⁵
- En 1973, el Congreso de la Nación sanciona la Ley 20.589, la que regula la figura del contratista como un contrato laboral especial. En tanto no existía una clara definición de la naturaleza jurídica al respecto, esto trajo aparejado serias discrepancias doctrinales y jurisprudenciales.

Así esta ley vierte un poco de luz sobre el tema en tratamiento.

- En 1980 es sancionada la Ley 22.163, la cual otorga al contratista de viñas y frutales el carácter de trabajador autónomo.
- Por último, en el año 1984 se sanciona la Ley 23.154 que restablece la 20.589, con ciertas modificaciones. ⁶
- En el año 2021, se dicta la Ley 27.643 que establece un régimen previsional para obreros/as de viñas y para contratistas de viñas y frutales.
- También se sanciona el mismo día que la anterior, la Ley 27.644 que reforma el “Estatuto del Trabajador de Viñas y Frutales”.

a) Leyes 1.578 y 1.031

Según la opinión de Ronchetti Mosso el “estatuto” dictado por la provincia de Mendoza (y por análogas razones el sancionado por San Juan) contempla una actividad laboral típicamente local; y es facultad provincial legislar sobre este contrato, salvo en aquellos aspectos en que la Nación ha dictado normas expresas, tales como el Decreto N°

Trabajo. T. VI. Buenos Aires: Astrea, pág. 1008.
 Pastor, Juan Carlos. **Los contratistas de viñas y frutales ante la nueva ley que regula sus actividades.** LT, XXIII – 31. Lima, Osvaldo (1973). **Contrato de actividad y contratista de viña.** LT XXI -1061.
 Castillejo de Arias, Olga (4/11/1984). **Acerca de la nueva regulación del contratista de viñas y frutales**, en diario Los Andes.
 Fretes Vindel Espeche, Leandro (2014). **Régimen del Contratista de viñas y frutales. Naturaleza jurídica. Relaciones con la LCT y la analogía.** En *Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza*, Número 1, Mayo 2014, pág. 1.
 Salas, Ana María, **Contratistas de viñas y frutales: Un estatuto Especial con futuro incierto**, en *Derecho del Trabajo*, Año II, Número 5, Infojus, Sistema Argentino de Información jurídica.
 Livellara, Carlos A. (1992). **Contratista de viñas y frutales.** Mendoza: Ediciones Jurídicas Cuyo, en Foglia, Ricardo y Khedayán, Eugenia Patricia (2014). **Regímenes Laborales Especiales.** 2da ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Thomson Reuters La Ley, cap. VII, pág. 341- 448.
 Foglia, Ricardo y Khedayán, Eugenia Patricia (2020). **Regímenes Laborales del cultivo de viñas y frutales.** Mendoza: ASC Librería Jurídica.

⁵ Ronchetti Mosso, Orlando y Livellara, Carlos A. (1980). **Contratista de viñas y frutales. Reseña de Antecedentes.** Mendoza: Instituto de Investigaciones de Derecho y Ciencias Sociales del Colegio de Abogados de Mendoza, pág. 14.

⁶ Livellara, Carlos A. (1992). **Contratista...op cit.**

33.302/45 (Ley N° 12.921) y la Ley N° 13.020 de aplicación a las relaciones contractuales entre propietarios de viñedos y contratistas.⁷

Tal situación aparejó una controversia doctrinaria y jurisprudencial, al punto de que autores como Deveali, consideraron que la figura que estoy tratando no se podía asimilar al típico contrato de trabajo, pues las tareas del contratista no revisten carácter personal, ya que las puede cumplir con su familia y terceros.⁸

En contraste con esto, Ronchetti Mosso sostiene que es un “contrato de trabajo especial o atípico”.⁹

En la jurisprudencia, se produjo la misma controversia. Así puede anotarse el fallo de la Corte de Justicia de San Juan in re “Trossi c. González”, por la cual se declaró la inconstitucionalidad de la Ley Provincial 1.031, inclinándose por la aplicación de las normas laborales comunes al contratista (DT 1968-562).

b) Ley 20.589 modificada por Ley 23.154

De acuerdo con los principales aspectos que surgen del estatuto del contratista de viñas y frutales se observa que el legislador ha tipificado la figura del contratista de viñas y frutales con una regulación autónoma e independiente, tanto del régimen laboral común de la LCT como también del régimen de la actividad agraria¹⁰, limitándose los beneficios laborales y de la seguridad social aplicables a estos trabajadores.

La figura del contratista reúne aspectos propios del trabajo subordinado, que consisten en la prestación de servicios en forma dependiente, por cuenta ajena y mediante el pago de una retribución, con otros aspectos de tipo asociativo o autónomo, que se traducen en la participación en los resultados de la explotación (por medio de un porcentaje) asumiendo los consiguientes riesgos. Además, la prestación de servicios, si bien es personal, no llega al grado de “personalísima”, al aceptarse que actúe con la ayuda de su grupo familiar y la colaboración de terceros, que pasan a estar a su cargo y frente a los cuales asume el rol de empleador con sus derechos y deberes, sin perjuicio de la consiguiente solidaridad del principal por el cumplimiento de la legislación laboral y previsional vigente.

⁷ Ronchetti Mosso, Orlando (1981). **Antecedentes y consideraciones generales sobre la ley 22.163**, en *Contratistas de viñas y frutales*. Mendoza: UNSTA.

⁸ Deveali, Mario (s.f.). **Contratista de Viñas y Frutales**. *Revista D.T.* XXX - 5.

⁹ Ronchetti Mosso, Orlando (1967). **Estatuto... op cit.**

¹⁰ Argentina (B.O. 27/12/2011). **Ley 26.727...op.cit.**

Por tal motivo, la Ley 20.589 se declara “autosuficiente” en la regulación de la figura del contratista de viñas y frutales, y delimita específicamente qué institutos le son aplicables. Así, en el artículo 12 se detallan en forma expresa los beneficios que le son aplicables a estos trabajadores:

- 1) Accidentes del trabajo: tienen cobertura del régimen de la Ley 24.557, aun cuando el texto legal alude a la Ley 9688 y sus reformas, es aquella ley y sus reformas, el régimen aplicable.
- 2) Beneficios previsionales como trabajadores dependientes: se aplica la Ley 24.241. Con la sanción de la ley 27.643, se establece un **Régimen Previsional especial** para obreros/as y empleados/as de viñas y para contratistas de viñas, que posibilita que accedan al beneficio jubilatorio con un mínimo de cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, siempre que acrediten veinticinco (25) años de servicio, con aportes. Cuando se hubieren desempeñado tareas de las indicadas en el art.1 de la ley 27.643 y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se debe efectuar un prorrateo en función de los límites de edad y servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades. También la nueva ley establece un incremento de la contribución patronal de dos puntos porcentuales (2%), respecto a las tareas incluidas en el régimen especial y a partir de su vigencia. En los demás aspectos no contemplados en el régimen será de aplicación supletoria la ley 24.241.
- 3) Obra social obligatoria a través de OSPRERA.
- 4) Asignaciones familiares: según el régimen de la Ley 24.714.
- 5) Indemnización por despido injustificado: en el estatuto se establece como indemnización por despido injustificado, ya sea que opere durante la vigencia del contrato o a su vencimiento, el equivalente al 20% del total devengado en concepto de mensualidad en el último período agrícola por cada año de servicio (art.12, inc 5, ap.a), adicionando la parte proporcional del porcentaje en los supuestos de **rescisión anticipada**. Sin embargo, los acuerdos paritarios recientes optaron por establecer una **base de cálculo de la indemnización**, que en su fijación ha tenido en cuenta salarios remuneratorios y no remuneratorios. Consecuentemente, a partir de tales determinaciones paritarias la indemnización por antigüedad del contratista equivale al 20% de la base para el cálculo

fijada por la Comisión Paritaria, para el año agrícola respectivo, por el número de hectáreas trabajadas y por los años de servicio del contratista.

- 6) Preaviso: no rige el régimen del preaviso, y se limitan las causales de despido justificado.¹¹

Cabe aclarar que la enumeración legal asume el carácter de taxativa y no es posible su ampliación por interpretación analógica o aplicación supletoria de otros ordenamientos legales (LCT y RNTA), autorizándose solo su modificación por medio de la Comisión Paritaria (artículo 36) o por voluntad de las partes, siempre que en el contrato se consagren “mayores beneficios a favor del contratista”.¹²

Al decir de Izquierdo, con tal expresión, el legislador restringiría la protección del derecho del trabajo e incluso de la seguridad social, a los temas taxativamente allí previstos y sujeta el resto de la contratación a las normas de orden público contenidas en el estatuto, coincidentes con los usos y prácticas de tal actividad agraria.¹³

Por su parte Ronchetti Mosso considera al estatuto como una regulación "cerrada", que "agota en sus formas el tratamiento y la solución de las situaciones que suscitan las especiales características" del mismo, estimando que no le son aplicables al contratista los institutos de la LCT, ni del RNTA.¹⁴

c) Ley 22.163

Sancionada en 1980¹⁵, revisa el régimen anterior y en el mensaje de elevación del proyecto señala “En este tipo de relación jurídica pueden no darse las características típicas del trabajo subordinado, si el contratista asume la dirección de la explotación, decide la técnica a aplicar y regula los horarios de las labores y además falta la exclusividad de su prestación personal (...)”.

Mientras estuvo vigente esta ley, podían coexistir tres regulaciones diferentes:

¹¹ Argentina (B.O. 14/02/1974). **Ley 20.589. Estatuto que rige las condiciones de trabajo del contratista.** Art. 12°.

¹² **Ibidem**, Art. 5°.

¹³ Izquierdo, Roberto. **Trabajo agrario**, en Vázquez Vialard, Antonio. **Tratado... op cit.** T. VI, pág. 655.

¹⁴ Ronchetti Mosso, Orlando. **Contratista... op cit.**

¹⁵ Argentina (B.O. 05/03/1980). **Ley 22.163. Contrato de Trabajo. Explotación de viñas y frutales.**

- 1) Contratos regulados por Ley 20.589, pues el art. 18 de la ley en análisis planteó el supuesto de supervivencia de una ley derogada, para los casos de contratos celebrados estando en vigencia aquella y hasta que la relación se extinguiera, conforme a los medios previstos en tal norma.
- 2) Contratos regulados por Ley 22.163, aplicándose esta ley a los contratos celebrados a partir de su entrada en vigencia, 5 de marzo de 1980: consideraba que la relación era una forma de trabajo autónomo.
- 3) Contratos regulados por disposiciones generales o convencionales, relativas al trabajo subordinado: aquellas relaciones que, por su carácter de dependientes, no eran reguladas por la Ley 22.163, quedaban sujetas a las normas legales o convencionales relativas al trabajo subordinado.

La Ley 22.163 denominó a esta figura como “Contrato de explotación de viñas y frutales” y lo definió como el celebrado “entre un viñatero- fruticultor y la persona física que sea responsable del cuidado y cultivo de un predio plantado con viñas, parrales, frutales u olivares, en forma conjunta o separada”.

A diferencia de la ley anterior, la Ley 22.163 se centró en el ámbito de trabajo autónomo, creando una responsabilidad frente al cuidado y cultivo de la explotación.

Dicha ley vulneró la figura que se centró en los pequeños contratistas, como figura intermedia entre los trabajadores subordinados y los autónomos, ya que no contempló a estos últimos.

d) Ley 23.154

Esta ley fue promulgada el 23 de octubre de 1984 y deroga la Ley 22.163, para darle vigencia a la Ley 20.589 con algunas modificaciones.

Así se regresa al contrato laboral especial, que si bien estableció los aspectos que se mencionan en el apartado A) respecto a los beneficios que obtuvieron los contratistas, dejó sin regular lo relativo a las modalidades propias de trabajador autónomo o independiente.

Al decir de la Dra. Olga Castillejo, en este tema nos encontramos con:

- Contratista subordinado.
- Contratista autónomo, que es la minoría.

Pero la “ley debió distinguir a ambas categorías, fijando pautas que permitieran la calificación en cada caso (...)”. Por ejemplo, darle mayor protección al dependiente, en el ámbito de la normativa laboral, reduciendo su porcentaje, y al autónomo, mayor participación y exclusión de la legislación laboral. ¹⁶

e) Leyes 27.643 y 27.644

Estas leyes fueron promulgadas en noviembre de 2021 y respectivamente. Incluyen a todos los trabajadores comprendidos en la Ley 23.154 que restableció la plena vigencia de la Ley 20.589, incluso a aquellos establecimientos que dentro del mismo también posean olivares y frutales, siempre y cuando la actividad vitícola sea la principal. Se regula la posibilidad de jubilarse a los 57 años de edad contando con 25 años de aportes y se dispone una contribución patronal 2% mayor a la actual desde la vigencia de la norma legal y modifican la Ley 20.589, que regula el Estatuto del Trabajador Contratista de Viñas y Frutales, donde se estableció una nueva base de cálculo para la indemnización por despido injustificado antes del vencimiento del año agrícola. También se reformuló la determinación de la remuneración mínima por hectárea y por año, la que no puede ser, bajo ninguna circunstancia, menor a la fijada en el período agrícola anterior.

3. El híbrido del derecho

La figura que estamos tratando: esto es, el contratista de viñas y frutales, encierra un carácter de híbrido, pues no es ni autónomo ni dependiente totalmente como se dijo.

Esta indefinición pretendo resolver mediante el planteo de soluciones al respecto.

Asimismo, pretendo comparar las provincias de San Juan y de Mendoza, en relación a la regularización de las registraciones de este tipo de contrato.

Otro aspecto del que suscitan preguntas es: ¿Por qué siempre que se habla de contratista se alude al hombre? ¿No está permitido que una mujer lo sea? ¿Es ella menos capaz en este terreno?

Estas razones motivaron la perduración en el tiempo de su especial y contradictoria regulación, en la que la definición legal osciló entre su reconocimiento como un contrato de trabajo o uno autónomo.

¹⁶ Castillejo de Arias, Olga (04/11/1984). **Acerca de la nueva...op. cit.**

4. Características de la figura

Las características especiales del régimen establecido por la Ley 23.154 responden a distintos motivos:

- El reducido ámbito personal al que se aplica, dado que solo se regula el contrato de trabajo que tiene por objeto exclusivamente el cultivo de viñas o de viñas y frutales y/u olivos intercalados.
- El reducido ámbito territorial objeto de regulación, dado que la zona específica donde se concreta este tipo de cultivo tiene lugar en provincias vitivinícolas como Mendoza, San Juan y La Rioja.
- Las características propias de la actividad por una mixtura que reúne, por un lado, un contrato de trabajo subordinado en el que el contratista cumple con los extremos propios de esa dependencia (prestación de servicios en forma subordinada por cuenta ajena y mediante el pago de una retribución), y por otro, juega el rol de socio, actuando en forma autónoma, lo que implica su participación en los resultados de la explotación, mediante el pago de un porcentaje con la consiguiente asunción de los riesgos económicos que implica.

Las principales características del estatuto del contratista de viñas y frutales son las siguientes:

- a) Es un sistema autónomo y autosuficiente

La Ley 23.154 establece que el régimen regulado rige las condiciones de trabajo del contratista de viñas y frutales y que sus disposiciones se aplican con exclusión total de cualquier otro.

Se trata de un régimen “cerrado” porque agota en sus normas el tratamiento y la solución de las situaciones que suscitan sus especiales características.

Como salvedad, el artículo 12 determina taxativamente los casos en que el contratista de viñas y frutales goza de los beneficios de las leyes laborales, sociales y previsionales. Esos casos quedan limitados al régimen de accidentes de trabajo, los beneficios previsionales para los trabajadores dependientes, la cobertura de las contingencias de salud mediante una obra social obligatoria, el reconocimiento de las asignaciones familiares y el régimen de despido, pero con un sistema de indemnización y de causales específicas.

Se ha afirmado que la vinculación del contratista de viñas y frutales con el propietario del viñedo configura un contrato de derecho laboral de naturaleza especial que, por el carácter peculiar de los sujetos y la disímil naturaleza de las prestaciones, no puede ser asimilado al típico contrato de trabajo cuando el legislador expresamente así lo dispone.¹⁷

b) Es un régimen de orden público

La ley otorga a sus disposiciones el carácter de normas de orden público (artículo 40), lo que permite acotar el ámbito de disponibilidad de las partes admitiendo que solo puedan acordarse condiciones más beneficiosas a favor del contratista, pero no disminuirlas.

Esto es, el estatuto fija las bases fundamentales de la contratación, que son los mínimos inderogables que no deben ser dejados de lado. Por encima de ese piso, para el caso de lagunas legales se opta por dar un amplio margen operativo a la Comisión Paritaria como fuente normativa.

c) Es un contrato personal sin llegar a ser personalísimo

El artículo 1 de la ley define al contratista de viñas y frutales como la persona que, en forma individual o en su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies, percibiendo como contraprestación la retribución que se determina.

El carácter personal del contrato de trabajo resulta de la prohibición de transferir total o parcialmente el contrato por parte del contratista sin consentimiento por escrito del empleador, sin perjuicio de lo cual el contratista puede hacerse ayudar por su núcleo familiar e incluso contratar obreros a su cargo que colaboren en el cultivo y cuidado del predio, debiendo en dicho caso comunicarlo por escrito al empleador y exhibir a este mensualmente los comprobantes que acrediten el cumplimiento de las leyes laborales y previsionales vigentes. En este caso, se establece la responsabilidad solidaria del contratista y del empleador en todo lo vinculado con la legislación laboral y previsional.

d) Es un contrato formal

El mismo debe celebrarse por escrito e inscribirse en la repartición pública que corresponda. Además, se debe entregar al contratista un inventario de las herramientas,

¹⁷ Suprema Corte de Justicia de Mendoza. **Brasili de Santilli, A M y otros c/ Integral Hogar SA**. 17-11-1987, en T y SS, 1988, p. 357.

animales y elementos que resulten necesarios para efectuar los cultivos, certificado por la autoridad de aplicación. Y también un plano aprobado del inmueble con indicación de la ubicación y superficie.

e) Es un contrato limitado en el tiempo, pero con vocación de permanencia

En cuanto a la duración del contrato, la ley establece un plazo mínimo de un año agrícola, siendo la Comisión Paritaria la encargada de determinar las fechas de iniciación y de finalización que corresponda conforme se trate de viñedos, frutales u olivos y según las distintas zonas ecológicas en las que estén ubicados los cultivos. Generalmente, el mismo va desde el 1 de mayo hasta el 30 de abril del año siguiente.

A dichos fines se debe tomar como año agrícola el correspondiente al cultivo principal.

Se establece una vocación de permanencia por cuanto, si bien se regula la limitación temporal del contrato, el régimen determina la tácita reconducción del contrato por un nuevo año agrícola si al concluir el anterior no se lo hubiere denunciado. Esta situación se puede mantener en el tiempo salvo que cualquiera de las partes antes del 31 de marzo de cada año, notifique en forma fehaciente a la otra su voluntad de rescindirlo.

f) Es una regulación de carácter eminentemente transaccional

Este carácter surge de la regulación pormenorizada de los derechos y obligaciones de las partes establecidos por la ley. En efecto, la ley establece la cantidad mínima de veces que deben realizarse determinadas labores consideradas esenciales. También estipula minuciosamente los deberes de conducta y contractuales del trabajador en ciertas situaciones particulares.

La subordinación jurídica, técnica y económica que caracteriza el contrato de trabajo en este caso se encuentra diluida.

Respecto del establecimiento de los derechos de las partes, que son la consecuencia lógica del carácter asociativo parcial del contrato, la ley establece las pautas transaccionales que permiten la armónica convivencia de los derechos y obligaciones de ambos contratantes.

Posee un sistema de negociación colectiva y autocomposición de conflictos diferenciados del establecido por la Ley 14.250.

Según el artículo 36 de la Ley 23.154 establece que cada provincia vitivinícola integrará una Comisión Paritaria con los alcances previstos en la Ley 14.250 en el ámbito local. Esa Comisión tendrá el cometido de dictar los aspectos reglamentarios, fijar la remuneración por hectárea y por año y las demás cuestiones que deban resolverse o que se susciten entre las partes del contrato.

Se observa que, no obstante, la complejidad y especialidad de la figura del contratista de viñas y frutales, resulta claro que conserva la mayor parte de los rasgos propios del trabajador dependiente.

Pero el carácter autónomo y excluyente del estatuto respecto de los institutos regulados por la LCT termina conformando una regulación in pe ius del trabajador, violentando el principio protectorio establecido en el artículo 14 bis de la CN.

Por su parte, la participación en la producción no supe esta desventaja y no lo convierte en empresario para justificar la exclusión de los beneficios otorgados por la LCT, dado que esa participación tiene carácter eventual porque está sujeta a las inclemencias del tiempo y a los valores del mercado.

Todo ello, unido al escaso ámbito geográfico de aplicación que en el tiempo se ha ido reduciendo determina que el mismo sea objeto de revisión con miras a su aplicación práctica actual y futura.

A los fines de garantizar la subsistencia del régimen, será conveniente admitir la incorporación de instituciones protectorias del trabajador reguladas en la LCT, adaptándolas a las características del contrato y flexibilizando así su aplicación. De lo contrario, la conversión al régimen general del contrato de trabajo regulado en ese cuerpo legal terminará imponiéndose como aconteció con el llamado “Estatuto de Servicio Doméstico” que ha dado lugar a la Ley 26.844 -Ley de empleados de casas particulares- y en el trabajo agrario regulado por la Ley 26.727.¹⁸

5. Remuneración

El régimen remunerativo presenta dos aspectos:

- El pago de una remuneración mínima por hectárea y año.
- Un porcentaje sobre la producción.

¹⁸ Simondegui, Marina, **op.cit.**

El primer aspecto será regulado por la Comisión Paritaria que cada provincia creó y toma en cuenta los distintos tipos de cultivos, dividiendo el importe resultante en diez mensualidades pagaderas de mayo a febrero de cada período anual.

El segundo punto especifica un porcentaje cuyo mínimo es del 15%, del cual se deben deducir los gastos de cosecha, acarreo y todos los relativos a la comercialización de los frutos. Este porcentaje oscila entre el 15 y el 19 %, aunque generalmente las partes pactan porcentajes mayores para que el contratista absorba otras actividades propias del predio, pero no específicas de viñas y frutales.

Se sostiene que quienes pacten porcentajes superiores, por ejemplo. 25, 30 o 40%, ya no entrarán dentro de la regulación de los contratistas de la Ley N° 20.589, dando paso a una vinculación de tipo autónomo o independiente. En otros términos, siempre que ese porcentaje que se pacte, superior al máximo legal, encuentre su justificación en las modalidades que presenta la contratación y no se trate de una fórmula de fraude laboral, se estará en una relación de tipo autónomo.

Tras la sanción de la Ley 27.644, surgieron diversas modificaciones:

El régimen de remuneraciones del contratista ya establecimos que ofrece la particularidad de estar integrado por dos conceptos: a) el pago de una remuneración mínima por hectárea y por año y b) un porcentaje sobre la producción (art. 16).

En cuanto al primero, la remuneración mínima por hectárea y por año (mensualidad), es fijada por la comisión paritaria creada por cada provincia vitivinícola. Al efecto, se considera por separado los distintos tipos de implantación (viña baja, parral, etc.) y el importe total de este concepto, de acuerdo al primer párrafo del art.16 del estatuto, reformado por la ley 27.644 “se debe abonar distribuyéndolo en doce (12) mensualidades iguales y consecutivas, las que serán reajustadas si la situación económica general o zonal, así lo aconsejara”.

El importe fijado por la Comisión Paritaria de San Juan para el período vigente de 2023 es: con tractor \$ 7.518,49 y con animales \$ 9.368,28.

Antes de la reforma de la ley 27.644, el importe de la mensualidad fijada por la Paritaria, se dividía en 10 mensualidades, pagaderas de mayo a febrero, con lo cual había dos meses del año (Marzo y Abril), que el contratista dejaba de percibirla con gran detrimento para el sustento propio y de su familia, porque además el propietario del fundo ya no percibía pagos de las bodegas y la situación se tornaba tensa hasta llegar al grado de insostenible. Por

tal razón el reclamo del sector de lograr la retribución mensual durante todo el año se ha logrado concretar con la reciente reforma.

También corresponde al contratista un porcentaje de la producción, que en ningún caso podrá ser inferior al 15% ni superior al 19% de ésta, deducidos los gastos de cosecha, acarreo y todos aquellos comunes y normales en la comercialización de las uvas y frutas (art. 16, 2º párr.). El porcentaje convenido puede percibirse a través de algunas de las modalidades que el estatuto tija: venta del producto al contado o a plazo; elaboración de la uva propia y del contratista; elaboración por terceros o contrato de maquila y venta directa del porcentaje (art. 16/19 y 25).

En la realidad se reciben los pagos a través del mismo propietario, quien percibe la cuota mensual de la liquidación anual correspondiente y se hace el descuento de los gastos propios de la vendimia y se entrega en mano o mediante transferencia bancaria, el porcentaje pactado.¹⁹

6. Duración del contrato

El año agrícola determina la duración mínima del contrato. Como se señalara, éste se inicia el 1º de mayo de cada año y si hasta el 31 de marzo del año en curso no se ha manifestado fehacientemente la voluntad de extinguir el mismo, se considera que hay tácita reconducción.

7. Acerca de la vivienda

Es obligación del principal otorgar vivienda al contratista, pero esto en la realidad muchas, o la mayoría de las veces, no se cumple.

En caso de préstamo de vivienda y de elementos y maquinarias de trabajo, deben devolverse libre de ocupantes, en un plazo de 60 (sesenta) días contados desde la rescisión del contrato.

8. El tema previsional

Como ya dijimos en los antecedentes, a partir del año 2021 rige para los obreros/as de viñas y para los contratistas de viñas y frutales, un nuevo régimen previsional.

¹⁹ Livellara, Carlos A. **Informe sobre las reformas de las leyes 27.643 y 27.644.**

La Ley 27.643 establece un régimen especial otorgando la posibilidad de quienes acrediten veinticinco (25) años de aportes y la edad de cincuenta y siete años (57), pueden acceder al beneficio jubilatorio, siempre y cuando la actividad principal sea la vitícola.

Con la Ley 27.426, que varía los términos legales que podía usar el empleador para intimar a sus trabajadores a jubilarse, se produce una modificación del artículo 252 de la Ley 20.744 que dispone:

“Artículo 252: A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Lo dispuesto en el párrafo precedente no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta (70) años de edad.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Esta sustancial modificación, a mi entender apareja una gran confusión: ¿hasta qué edad podría el obrero/a y el contratista permanecer en funciones, si su edad se redujo a los 57 años?

Atento a que dijimos que no es aplicable al contratista de viñas y frutales otras leyes que no sean las específicas que rigen la actividad, el artículo no funcionaría en este caso.

Además, hay una realidad incontrastable: un obrero/a y un contratista que deba permanecer bajo las situaciones laborales de campo, que producen graves deterioros en la salud, el estado físico, emocional, no debe ser sometido a una edad jubilatoria tan avanzada, tal y como sucede con otras actividades.

En virtud de esta ley, se han producido muchas jubilaciones en la provincia de San Juan, siendo beneficiarios trabajadores de edad muy superior a la estipulada.

B. Ámbito de aplicación

El art. 2° de la ley establece que la ley rige en todo el territorio de la República Argentina, siendo las provincias o la Nación las responsables del contralor de su cumplimiento y reglamentación. En las provincias de Mendoza y San Juan la autoridad encargada es la Subsecretaría de Trabajo. aunque en esta última este organismo no actúa en relación a esta figura. Sólo el Ministerio de Producción interviene a los fines de la determinación de las remuneraciones mensuales que se deben pagar a los contratistas que tienen los porcentajes mínimos en la producción.

C. Forma del contrato

El artículo 4° dispone que el contrato sea realizado por escrito y que se inscriba en las reparticiones públicas correspondientes y en doble ejemplar.

La duda que se suscita es si la forma escrita es “*ad solemnitatem*”, o sea, si esta es constitutiva; o si es “*ad probationem*”, a los efectos de la prueba.

La carga probatoria recae en la parte que invoque la existencia del contrato, exhibiéndolo al efecto, salvo imposibilidad de hacerlo establecida en el art. 1020 del Código Civil y Comercial de la Nación, que estipula: “Los contratos en los cuales la formalidad es requerida a los fines probatorios pueden ser probados por otros medios, inclusive por testigos, si hay imposibilidad de obtener la prueba de haber sido cumplida la formalidad o si existe principio de prueba instrumental, o comienzo de ejecución”.

Respecto de las reparticiones públicas encargadas de la registración, en Mendoza, son las Subsecretarías de Trabajo. En San Juan se acude a darle legitimidad frente a escribano público o juez de paz letrado, pero no hay organismo que efectúe la registración per se.

En consecuencia, hasta aquí se ha planteado los aspectos básicos de este estatuto especial. Las pautas trazadas, a criterio, son parámetros generales, inmodificables, pues hacen a la forma del contrato.

Capítulo II

La realidad de los hechos

A. Introducción a la investigación

En nuestro país, y específicamente en la región que abarca las provincias de San Juan y Mendoza, la figura del contratista de viñas y frutales tuvo su época de esplendor en los albores de la ley que estableció su régimen, esto es la 23.154.

Antes de esta ley, esta figura era utilizada sin ningún tipo de regulación, y esto implicaba que existieran abusos de parte de los propietarios de los predios rurales.

Ahora bien, ¿benefició esta ley al trabajador rural que se convierte en contratista de viñas y frutales, de la noche a la mañana?; ¿o esta ley trajo una serie de motivos por los cuales el propietario prefería seguir manteniendo al contratista como obrero y evitar cumplir una cantidad de requisitos legales?; ¿le convenía al trabajador, que se había desempeñado como obrero hasta ese momento, adquirir el estatus de “contratista de viñas y frutales”?

La cuestión radicaba en resolver el tema de los porcentajes, la registración en una institución especializada y acorde a ello, en cumplir la obligación de brindar vivienda, etc. Pero como contrapartida, esta nueva categoría, le aparejaba a quien estaba en una relación de dependencia, que ahora debía asumir ciertas calidades: ser autónomo en parte, y en parte dependiente.

¿Cómo se podía conciliar semejante dislate?

Y así surgió el problema de qué hacer en tales casos: el propietario de los predios rurales no quería aportar porque ya pagaba un porcentaje; y el “nuevo contratista” consideraba que no debía aportar porque era dependiente.

Muchos fueron los casos donde las partes “se pusieron de acuerdo” y pactaron un porcentaje, llamémosle “intermedio”, para que se cumpliera, sobre todo con el sistema previsional.

Y así surgieron las irregularidades, que ninguna ley pudo subsanar hasta la fecha, la principal de ellas la falta de correcta registración en los organismos especializados.

Esto acarreó diversos planteos en sede administrativa más que judicial, los cuales tampoco fueron comunes, ya que el contratista no contaba con un instrumento y el propietario alegaba que era obrero rural registrado.

Hasta la fecha, el problema subsiste sin tener una solución clara y llegando a acuerdos ante la Subsecretaría de Trabajo, que en ocasiones prosperan y en otras el mismo contratista desiste de proseguir judicialmente.

B. Relaciones con la Ley de Contrato de Trabajo

Al tener esta figura un régimen especial, se plantea el tema de cuál es el ámbito de aplicación. Por tanto, para tener un panorama general de la situación, sería así:

- Si el instituto regulado por la Ley de Contrato de Trabajo también lo está en el estatuto: aplicamos la norma especial.
- Si el instituto solo está regulado en la Ley de Contrato de Trabajo, pero no es un estatuto especial: aplicamos la ley.
- Si la Ley de Contrato de Trabajo resulta más favorable que la contenida en el estatuto especial: aplicamos la norma más favorable.
- En nuestro caso específico, aplicamos el estatuto especial y si tenemos una norma más favorable en la ley general, utilizaremos esta.
- Esto se ha dado en nuestros países, con numerosas disposiciones, referidas a diversas profesiones, como, por ejemplo, en el ámbito farmacéutico.
- Lo planteado aplica a muchas leyes especiales pero está expresamente excluido del Régimen de Contratistas de Viñas la aplicación de cualquier ley que resultare incluso más beneficiosa, puesto que éste se ha decretado como un régimen cerrado, que agotaría sus instancias en este estatuto especial.

C. Naturaleza jurídica del Estatuto del Contratista de Viñas y Frutales

*Contrato de trabajo especial o atípico.*²⁰ En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza sostuvo: “...El contratista de viñas y frutales no es un trabajador dependiente, a los términos de la ley 22.163, su actividad es considerada como figura laboral autónoma y no subordinada; por ello, es inevitable su exclusión del régimen de prestaciones sociales organizado por la ley 18.017”.²¹

Se afirmó que “...si la relación que une al contratista de viñas y frutales con el titular de la explotación se ha iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 22.163, se considera trabajo subordinado durante toda su existencia. Ello por cuanto la ley 22.163 sancionada en febrero de 1980 dispone que la ley 20.589 mantiene su vigencia para aquellos contratos celebrados bajo su amparo y hasta su extinción”.²²

Este criterio ha sido sostenido también, entre otros, por Ronchetti Mosso estableciendo que “...se trata de un contrato de difícil delimitación, llamados de “zona gris”, constituyendo una variedad atípica del contrato de trabajo, en cuanto no resulta subsumible, al menos en su integridad, en el mismo...”.²³

Este estatuto es una regulación especial, con normas que se apartan de la norma laboral común y general, en razón de las particulares características que presenta una determinada actividad, profesión, oficio o arte.

La Ley 23.154 regula la actividad del contratista con una serie de características propias, que lo separan de la ley general:

- Lo define como “la persona que, en forma individual o en su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies en el mismo, percibiendo como contraprestación la retribución que más adelante se determina”.²⁴
- Al contratista – empleado, lo transforma en empleador porque “en el caso de que el contratista tomare obreros a su cargo que colaboren en el cultivo y cuidado del predio deberá comunicárselo por escrito al empleador y exhibir a éste mensualmente los

²⁰ Suprema Corte de Justicia de Mendoza. **Lucero Tomás en J°: Lucero Tomás Adelina Bassi de Pérez p/ Ordinario s/ Casación**. Expte. N° 1199, 13/03/1985.

²¹ Primera Cámara del Trabajo de la Ciudad de Mendoza. **Baccani, César c/ Simón Manuele p/ Ordinario**. Expte. N° 24.430, 01/02/1996, LS0 75-359, conf. Salas, Ana María. En *Contratistas de viñas y frutales: un Estatuto Especial con futuro incierto*, Derecho del Trabajo, Año 8, Número 5.

²² **Ibidem**.

²³ Ronchetti Mosso, Orlando (1986). **Estatuto de los contratistas de viñas y frutales**. DT, XVI-86.

²⁴ Argentina (B.O. 01/11/1984). **Ley 23.154...op.cit.** Art. 1°.

comprobantes que acrediten el cumplimiento de las leyes laborales y previsionales vigentes.”²⁵

- Su remuneración difiere de las generales, ya que “La remuneración mínima por hectárea y por año (mensualidad) será fijada por la Comisión Paritaria que se crea por este estatuto. Para ello se considerará por separado las viñas bajas, con o sin bordos, espalderas, parrales españoles, pini o venecianos, con o sin bordos, parrales de uva fantasía con trabajos especiales; y el importe total de este concepto se abonará distribuyéndolo en 10 mensualidades, iguales y consecutivas, pagaderas de mayo a febrero de cada año agrícola, debiendo ser reajustadas si la situación económica, general o zonal, así lo aconsejara. Corresponderá también al contratista un porcentaje de la producción, que en ningún caso podrá ser inferior al 15 % ni superior al 19 % de ésta, deducidos los gastos de cosecha, acarreo y todos aquellos comunes y normales en la comercialización de las uvas y frutas.”²⁶

Y aquí nos vamos a detener para analizar la situación: REMUNERACIÓN MÍNIMA POR HECTÁREA Y AÑO. Este hecho que es de trascendental importancia, no aplica en la realidad. ¿Por qué? Porque, entre el propietario del inmueble y el contratista se pacta un porcentaje, que por ley está fijado entre un mínimo de 15% y un máximo de 19%, en cuyo caso, cuando las partes pactaron el 15%, se debería pagar esa retribución mínima por año y hectárea; pasado ese porcentaje no se paga. Y esto es porque el ente encargado de este instituto, en San Juan, esto es, la Federación de Viñateros y Productores agropecuarios de San Juan, es una institución gremial empresaria, sin fines de lucro que representa y defiende los intereses de los pequeños y medianos productores, a la vez que está para velar a los contratistas y a los obreros rurales.

Y es en esta Federación donde se firman, los nada comunes contratos de viñas y frutales, sin pasar por el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo, para darle una validez y otorgar seguridad al contratista.

Bien lo dice la misma Federación: representa y defiende los intereses de los pequeños y medianos productores.

²⁵ *Ibidem*, art. 9°.

²⁶ *Ibidem*, art. 16°.

Es miembro paritario por San Juan en los acuerdos de salarios de obreros de viña y del precio del tacho de uva ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación.

Entonces, el contratista se encuentra desamparado, ya que, en la misma Subsecretaría de Trabajo, no hay un área, o no cuentan con un especialista en la materia, siendo ésta una triste realidad que afecta a toda la provincia.

- Limitación de los beneficios, ya que “salvo que la Comisión Paritaria establecida por esta ley fije otras bases, sistemas o derechos, el contratista de viñas y frutales gozará de los beneficios de las leyes laborales, sociales y previsionales que taxativamente se enumeran y con el régimen de excepción consagrado por el presente estatuto, a saber:
- Accidentes de trabajo: Tienen cobertura del régimen de la Ley 24.557, aun cuando el texto legal alude a la Ley 9.688 y sus reformas, es aquella ley y sus reformas, el régimen aplicable.
- Beneficios previsionales como trabajadores dependientes: se aplica la Ley 24.241. Con la sanción de la ley 27.643, se establece un **Régimen Previsional especial** para obreros/as y empleados/as de viñas y para contratistas de viñas, que posibilita que accedan al beneficio jubilatorio con un mínimo de cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, siempre que acrediten veinticinco (25) años de servicio, con aportes. Cuando se hubieren desempeñado tareas de las indicadas en el art.1 de la ley 27.643 y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se debe efectuar un prorrateo en función de los límites de edad y servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades. También la nueva ley establece un incremento de la contribución patronal de dos puntos porcentuales (2%), respecto a las tareas incluidas en el régimen especial y a partir de su vigencia. En los demás aspectos no contemplados en el régimen será de aplicación supletoria la ley 24.241.
- Obra social obligatoria a través de OSPRERA.
- Asignaciones familiares: según el régimen de la Ley 24.714.
- Indemnización por despido injustificado: en el estatuto se establece como indemnización por despido injustificado, ya sea que opere durante la vigencia del contrato o a su vencimiento, el equivalente al 20% del total devengado en concepto de mensualidad en el último período agrícola por cada año de servicio (art.12, inc 5, ap.a), adicionando la parte

proporcional del porcentaje en los supuestos de **rescisión anticipada**. Sin embargo, los acuerdos paritarios recientes optaron por establecer una **base de cálculo de la indemnización**, que en su fijación ha tenido en cuenta salarios remuneratorios y no remuneratorios. Consecuentemente, a partir de tales determinaciones paritarias **la indemnización por antigüedad del contratista equivale al 20% de la base para el cálculo fijada por la Comisión Paritaria, para el año agrícola respectivo, por el número de hectáreas trabajadas y por los años de servicio del contratista.**

- Preaviso: no rige el régimen del preaviso, y se limitan las causales de despido justificado. Sólo serán causales de despido las enumeradas taxativamente por el artículo 33 de este estatuto, como por ejemplo abandono, injurias, destino diferente, transferencia del contrato; siendo la causa más común el abandono del predio por parte del contratista. En todos los casos las retenciones por aportes y contribuciones previsionales, sociales y sindicales, y los porcentuales a los fines indemnizatorios, recaerán sobre la participación fija que por hectárea y por año (mensualidad) perciba el contratista, no pudiendo afectarse la participación en los frutos.
- Embargos: El contratista estará comprendido en la legislación referente al embargo de las remuneraciones, a cuyos efectos los descuentos deberán hacerse en proporción y en cualesquiera de las mensualidades fijas, sin perjuicio que a la liquidación definitiva del porcentaje se amplíe conforme a las sumas realmente percibidas. Las disposiciones referentes al porcentaje sujeto a embargo no serán de aplicación en los supuestos de retención obligatoria que prevé este estatuto”.

El fin de estas limitaciones fue mejorar las pretensiones de los contratantes, y se elaboraron a raíz de la costumbre y la doctrina, y plasmado por el legislador, dando lugar a una división entre doctrina, jurisprudencia y legislación, respecto a la naturaleza jurídica de este instituto. Y aquí surge mi término de “híbrido del derecho”: no son autónomos, ni dependientes, o son ambas cosas, sin tener una definición específica y clara. Se encuentran, al momento de iniciar una acción, en una especie de “nebulosa legal”, respecto de la cual nadie tiene respuesta a ello.

¿Por qué se manifiesta esto? Porque al decir del Dr. Ronchetti Mosso “es un contrato especial y atípico”.

A su vez, el Dr. Livellara expresa “que la figura del contratista reúne a la vez aspectos propios del trabajo subordinado (prestación de servicios en forma dependiente, por cuenta ajena, mediante el pago de una retribución) ...junto a otros aspectos de tipo asociativo o autónomo que se traducen en la participación de los resultados de la explotación (porcentaje), asumiendo los riesgos”.²⁷

Nada hay de real en esta asunción de riesgos, porque en el caso cierto de un incendio, destrozos por granizo, sequías, por ejemplo, el único que responde monetariamente, es el propietario del predio.

Por tanto, consideramos por nuestra parte que su naturaleza jurídica es híbrida e indefinida.

D. Caracterización del trabajo subordinado y la relación con el estatuto

El trabajo subordinado o dirigido es el que presta una persona física que está en relación jurídica de dependencia respecto de otra, que puede ser física o jurídica, que tiene la facultad de dirigirla y no asume los riesgos de la actividad.

Esta relación dependiente tiene un triple sentido:

- **TÉCNICO:** el empleador o dador de trabajo dispone los métodos o procedimientos a aplicar en la ejecución de las tareas dentro del establecimiento.

Vemos aquí, que esto no se cumple en el contratista de viñas y frutales, ya sea cuando ejecuta sus tareas junto a su grupo familiar (otra característica de este instituto), o cuando la toma empleados que ejecuten las labores que están a su cargo y por su cuenta, pues en estos casos, es el quien debe disponer de los procedimientos y métodos a aplicar.

Otra diferencia con el trabajador subordinado, es que las tareas las realiza de manera personalísima, ya que hay aspectos que son netamente técnicos y los cumple sin intervención del propietario del predio, como por ejemplo ocurre con la poda, desbrote, atadura, envoltura de sarmientos, selección para mugrones, arar, entre otras labores que están dentro de las obligaciones del contratista y establecidas en el mismo estatuto, sin perjuicio de todas las demás actividades que realice bajo la supervisión, control, dirección, fiscalización del empleador.

²⁷ Livellara Carlos A. *Contratista...op.cit.*

Claro está que las habilidades, capacitación, idoneidad que debe tener la persona que aspire a obtener un trabajo de contratista, son fundamentales a la hora de su contratación.

- **ECONÓMICO:** también vemos diferencias con el auténtico trabajador subordinado, ya que el obrero no se perjudica con los quebrantos ni se beneficia con las utilidades de la explotación, pues estos riesgos los asume el empleador; mientras que, en el caso del contratista de viñas y frutales, él toma a su cargo tal riesgo en virtud del porcentaje sobre las ganancias obtenidas.

Sobre esto, haremos hincapié en que no se da en realidad tal situación, tal como lo aclarara *ut supra*: es el propietario quien asume los riesgos frente a las contingencias de cualquier especie que se susciten en el predio. Esto se debe al binomio ser- deber ser. Es una realidad marcada que el contratista no los asume porque se trata de porcentajes mínimos los que generalmente se pactan, y las producciones han sufrido un deterioro importante con el correr de los años, debido a factores tales como las sequías, granizo, cansancio de la tierra, bajo precio de la uva, lo que hace que lo obtenido tras las cosechas no sea suficiente para tener una calidad de vida digna, ni en el productor- propietario, ni en el contratista. Y es una situación muy común que, frente a hechos tales como la caída de granizo, con una pérdida total o casi total de la producción, el propietario asuma el pago de un monto para que el contratista pueda seguir viviendo durante todo el año. En muchas ocasiones, el contratista, continúa llevando un contrato de viñas y debe realizar otras labores en diferentes predios rurales para poder subsistir. Y el propietario, en tales casos suele verse perjudicado, porque es muy difícil que se le pueda descontar en años posteriores lo adelantado, por el daño ocasionado en los cultivos y la demora en la recuperación de los mismos, y porque, además el contratista deja un poco, o bastante, abandonado su inmueble.

Por lo tanto, difícilmente, luego de deducir los gastos ocasionados por cosecha, acarreo, obreros, trabajos generales, el propietario pueda descontar los gastos por las eventuales pérdidas ocasionadas tras un incendio, un robo, etc.

- **JURÍDICO:** la doctrina es pacífica al sostener que es el elemento tipificante de la dependencia o subordinación.

La dependencia jurídica se manifiesta en las facultades de dirección, control y poder disciplinario.

En el caso del contratista, estas facultades se ven disminuidas o anuladas cuando por cuestiones de la naturaleza, como lluvias, heladas, sequías, vientos; o por decisión humana, como sucede con los turnos de agua, obligan al contratista a tomar decisiones que son aconsejables por las circunstancias y no están contenidas en un reglamento. En tales casos se debe actuar con premura, sin pérdida de tiempo, y dejando de lado las directivas del propietario, en pos de obtener mayor rédito al finalizar la temporada de vendimia.

Estas son motivaciones más que válidas para que el contratista adecue las tareas, en especial el horario, la incidencia en las comunicaciones, ya que generalmente el propietario reside fuera de la zona rural, donde las posibilidades de un contacto estrecho y efectivo se diluyen en el éter, dificultando las facultades mencionadas.

Estas atribuciones que se toma el contratista, respecto a la toma de decisiones, en ocasiones drásticas, se sobreentiende que deben ser realizadas de buena fe, conforme al principio general que rige en cualquier contrato.

E. Algunas comparaciones útiles

En el sector rural tenemos varios estatutos y figuras diferentes.

Así en el netamente agrícola podemos observar que el obrero rural difiere diametralmente del contratista de viñas y frutales.

1. El trabajo agrario. Ley 26.727

El contrato agrario es una figura contemplada en la Ley 26.727 sobre Trabajo Agrario.²⁸

A diferencia de la ley anterior, en el artículo 2 se dispone específicamente que: “El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- 1) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren.
- 2) Por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley.

²⁸ Argentina (B.O. 21/12/2011). Ley 26727...op.cit.

- 3) Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales.
- 4) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR) aún vigentes”.

Se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Habrá contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes.

La ley 22.248 contemplaba a los obreros de viña que cumplen las múltiples y variadas tareas propias de los cultivos de viñas: aran, podan, desbrotan, riegan la finca, entre otras actividades, y en muchos casos también participan de la cosecha.

La nueva ley no se aparta de esto, tan solo alude a las exclusiones, en su artículo 3, tal como mencioné ut supra.

El contrato Asociativo de Tamberos. Ley 25.169

El decreto 3.570/46 instituye el Estatuto del Tambero mediero que rigió a la actividad tampera durante un lapso superior a 50 años. En el mismo quedaban establecidos los derechos y obligaciones del tambero mediero y del propietario y los derechos de los peones.

Cuadro 1

CARACTERISTICAS	TAMBEROS	CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES
CONCEPTO	Es un contrato de naturaleza agraria, que configura una particular relación participativa. La novedad: aplicación de las normas del Código Civil: en tanto surjan dudas, serán dirimidas en el fuero civil.	Persona física que trabaja de manera individual o con su grupo familiar en el cuidado y cultivo de estas especies.

CARACTERISTICAS	TAMBEROS	CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES
	<p>PARTES DEL CONTRATO: EMPRESARIO- TITULAR: persona física o jurídica que dispone de un predio rural, instalaciones o hacienda cuyo destino sea la tambería. TAMBERO-ASOCIADO: persona física que realiza las tareas de tambo, aportando o no sus herramientas, enseres, tecnología; pero no pudiendo delegar su tarea. OBJETO: la producción de leche fluida. Cría y recría de hembras. Venta de crías machos.</p>	
JORNADA	Dura lo necesario para el cumplimiento de las tareas propias de la explotación.	Dura lo necesario para el cumplimiento de las tareas culturales. Se aplican los usos y costumbres, ya que no hay regulación al respecto. En términos generales, son 8 horas de trabajo, corrido o cortado, pero no se contemplan feriados ni domingos como descanso, cuando las labores exigen terminar algún pendiente, como, por ejemplo, los riegos. Dura lo necesario para el cumplimiento de las tareas culturales. Se aplican los usos y costumbres, ya que no hay regulación al respecto. En términos generales, son 8 horas de trabajo, corrido o cortado, pero no se contemplan feriados ni domingos como descanso, cuando las labores exigen terminar algún pendiente, como, por ejemplo, los riegos.
PERIODO DE PRUEBA	No hay tal período. Se inicia el contrato con la suscripción del mismo y tiene una duración que las partes pactarán o en su defecto, de dos años, contados desde la primer obtenida por el tambero asociado.	No existe. Se inicia la relación contractual con la suscripción del contrato y el año inicia el 1 de mayo.
DEBERES Y DERECHOS	Del tambero asociado: Cumplir las tareas de la explotación. Cuidar los bienes que integren la misma. Observar las normas de higiene. Aceptar nuevas técnicas racionales. Responder como sujeto autónomo, por las obligaciones fiscales, previsionales, laborales y de la seguridad social de su grupo familiar y de los dependientes. Del empresario titular: Dirección y administración. Dar vivienda al tambero asociado y familia. Responder como sujeto autónomo,	Contratista: todas las obligaciones relativas a la labor de cuidado del predio: Arar, podar, desbrotar, fumigar. Limpiar callejones. Limpieza de canales y acequias. Arreglo de alambrados exteriores y de los parrales. Alimentar los animales entregados para trabajar. Cuidar las herramientas, maquinarias y elementos entregados. Asegurar contra riesgos a quienes contrate para trabajar. Etc. Propietario: tiene las siguientes obligaciones: Dar vivienda. Suministrar químicos, maquinarias, animales,

CARACTERISTICAS	TAMBEROS	CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES
	por las obligaciones fiscales, previsionales, laborales y de la seguridad social de su grupo familiar y de los dependientes.	herramientas. Abonar las remuneraciones. Etc.
LICENCIAS	No se establecen licencias.	Nada dice la ley respecto a las licencias.
TRABAJO DE MUJERES Y MENORES	Nada establece la ley, pero puede trabajar con su grupo familiar, teniendo en cuenta la legislación vigente al respecto.	Nada establece la ley respecto al trabajo de mujeres y menores, pero los usos y costumbres determinan la aplicación de la establecido en la L.C.T.
REMUNERACION	La retribución que percibe el tambero asociado es la participación que le corresponda, según lo convenido por las partes respecto al modo, forma y oportunidad.	La determina una Comisión Paritaria y es mínima por hectárea y por año (mensualidad). Además, corresponde un porcentaje ente el 15 y el 19% de la producción otorgada en contrato.
EXTINCION	La ley nada dice respecto al preaviso. El contrato dura el tiempo que pacten las partes o, en su defecto, dos años. No admite tácita reconducción. Debe ser homologado ante el fuero civil competente en la jurisdicción. Causas: Del tambero asociado: Fallecimiento. Incapacidad sobreviniente. Rescisión del contrato por: Daños intencionales. Incumplimiento de las obligaciones. Mala conducta. Sin causa. Del empresario titular: Muerte. Rescisión por las mismas causales que el primero. En ambos casos, salvo estipulación en contrario.	El contrato dura un año agrícola (1 de mayo al 30 de abril). Puede ser reconducido tácitamente. Rescisión hasta el 31 de marzo mediante telegrama, escribano o ante autoridad competente. Puede rescindirse por abandono de cualquiera de las partes. Fallecimiento. Debe ser suscripto ante autoridad competente: Subsecretaría u organismo creado al efecto. Despido: causales taxativas.

La Ley 25.169²⁹ de 1999 introdujo cambios sustanciales, resultando aplicable a través del denominado contrato asociativo, cuya naturaleza es agraria, derogando el anterior estatuto.

CARACTERISTICAS	TAMBEROS	CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES
CONCEPTO	Es un contrato de naturaleza agraria, que configura una particular relación participativa. La novedad: aplicación de las	Persona física que trabaja de manera individual o con su grupo familiar en el cuidado y cultivo de estas especies.

²⁹ Argentina (B.O. 12/10/1999). Ley 25.169. El contrato Asociativo de Tamberos.

CARACTERISTICAS	TAMBEROS	CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES
	<p>normas del Código Civil: en tanto surjan dudas, serán dirimidas en el fuero civil.</p> <p>PARTES DEL CONTRATO:</p> <p>EMPRESARIO- TITULAR: persona física o jurídica que dispone de un predio rural, instalaciones o hacienda cuyo destino sea la tambería.</p> <p>TAMBERO- ASOCIADO: persona física que realiza las tareas de tambo, aportando o no sus herramientas, enseres, tecnología; pero no pudiendo delegar su tarea.</p> <p>OBJETO: la producción de leche fluida. Cría y recría de hembras. Venta de crías machos.</p>	
JORNADA	Dura lo necesario para el cumplimiento de las tareas propias de la explotación.	<p>Dura lo necesario para el cumplimiento de las tareas culturales. Se aplican los usos y costumbres, ya que no hay regulación al respecto.</p> <p>En términos generales, son 8 horas de trabajo, corrido o cortado, pero no se contemplan feriados ni domingos como descanso, cuando las labores exigen terminar algún pendiente, como, por ejemplo, los riegos. Dura lo necesario para el cumplimiento de las tareas culturales. Se aplican los usos y costumbres, ya que no hay regulación al respecto.</p> <p>En términos generales, son 8 horas de trabajo, corrido o cortado, pero no se contemplan feriados ni domingos como descanso, cuando las labores exigen terminar algún pendiente, como, por ejemplo, los riegos.</p>
PERIODO DE PRUEBA	No hay tal período. Se inicia el contrato con la suscripción del mismo y tiene una duración que las partes pactarán o en su defecto, de dos años, contados desde la primer obtenida por el tambero asociado.	No existe. Se inicia la relación contractual con la suscripción del contrato y el año inicia el 1 de mayo.
DEBERES Y DERECHOS	<p>Del tambero asociado:</p> <p>Cumplir las tareas de la explotación.</p> <p>Cuidar los bienes que integren la misma.</p> <p>Observar las normas de higiene.</p> <p>Aceptar nuevas técnicas racionales.</p> <p>Responder como sujeto autónomo, por las obligaciones fiscales, previsionales, laborales y de la</p>	<p>Contratista: todas las obligaciones relativas a la labor de cuidado del predio:</p> <p>Arar, podar, desbrotar, fumigar.</p> <p>Limpiar callejones.</p> <p>Limpieza de canales y acequias.</p> <p>Arreglo de alambrados exteriores y de los parrales.</p> <p>Alimentar los animales entregados para trabajar.</p> <p>Cuidar las herramientas, maquinarias y elementos entregados.</p> <p>Asegurar contra riesgos a quienes contrate para</p>

CARACTERISTICAS	TAMBEROS	CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES
	<p>seguridad social de su grupo familiar y de los dependientes.</p> <p>Del empresario titular: Dirección y administración. Dar vivienda al tambero asociado y familia. Responder como sujeto autónomo, por las obligaciones fiscales, previsionales, laborales y de la seguridad social de su grupo familiar y de los dependientes.</p>	<p>trabajar. Etc. Propietario: tiene las siguientes obligaciones: Dar vivienda. Suministrar químicos, maquinarias, animales, herramientas. Abonar las remuneraciones. Etc.</p>
LICENCIAS	No se establecen licencias.	Nada dice la ley respecto a las licencias.
TRABAJO DE MUJERES Y MENORES	Nada establece la ley, pero puede trabajar con su grupo familiar, teniendo en cuenta la legislación vigente al respecto.	Nada establece la ley respecto al trabajo de mujeres y menores, pero los usos y costumbres determinan la aplicación de la establecido en la L.C.T.
REMUNERACION	La retribución que percibe el tambero asociado es la participación que le corresponda, según lo convenido por las partes respecto al modo, forma y oportunidad.	La determina una Comisión Paritaria y es mínima por hectárea y por año (mensualidad). Además, corresponde un porcentaje ente el 15 y el 19% de la producción otorgada en contrato.
EXTINCION	<p>La ley nada dice respecto al preaviso. El contrato dura el tiempo que pacten las partes o, en su defecto, dos años. No admite tácita reconducción. Debe ser homologado ante el fuero civil competente en la jurisdicción.</p> <p>Causas: Del tambero asociado: Fallecimiento. Incapacidad sobreviniente. Rescisión del contrato por: Daños intencionales. Incumplimiento de las obligaciones. Mala conducta. Sin causa. Del empresario titular: Muerte. Rescisión por las mismas causales que el primero. En ambos casos, salvo estipulación en contrario.</p>	<p>El contrato dura un año agrícola (1 de mayo al 30 de abril). Puede ser reconducido tácitamente. Rescisión hasta el 31 de marzo mediante telegrama, escribano o ante autoridad competente. Puede rescindirse por abandono de cualquiera de las partes. Fallecimiento. Debe ser suscripto ante autoridad competente: Subsecretaría u organismo creado al efecto. Despido: causales taxativas.</p>

F. Modelos contractuales

Existen modelos base de los tipos de figuras que venimos analizando. A modo ejemplificativo, tenemos:

1. Modelo Contrato Asociativo de Tambo

Entre el Sr....., representado en este acto por el Sr..... DNI..... por una parte- en adelante el Administrador- y el Sr..... DNI..... por la otra- en adelante el Tambero acuerdan el presente Convenio de conformidad con los siguientes puntos:

PRIMERO. El administrador, en nombre de su principal, deja constancia que el tambero ha recibido con fecha. la cantidad de..... vacas para proceder a su ordeño, cuidado, alimentación y asistencia. Ha recibido también bajo su cuidado la siguiente maquinaria:

1),.... 2).... 3)...

Asimismo, ha recibido las siguientes instalaciones en perfecto estado 1),.... 2)... 3).... obligaciones globales del tambero. El tambero se obliga en general, a prestar su trabajo personal en la explotación tambera y actividades anexas, con el cuidado que es exigible en una explotación del tipo que se trata.

SEGUNDO. En particular: a) Cumplir estrictamente las directivas impartidas por el administrador para el manejo del rodeo del tambo, como así también actividades anexas; b) A cuidar con prolijidad, higiene y celo las instalaciones del tambo, la casa habitación y mejoras del campo; c) A cuidar el rodeo de vacas secas. Con el objeto de coincidir en el cumplimiento de las tareas, las indicaciones relativas al desempeño del tambero, serán asentadas en un Libro de órdenes que se llevará en el establecimiento y cuyo cuidado y conservación quedan en manos de aquél.

TERCERO. Obligaciones específicas del tambero. A- Cuidado de equipos e instalaciones. De manera especial el tambero se obliga: a) A no tener más de.... perros, los cuales estarán atados y a no utilizarlos en el manejo de la hacienda; b) proceder cuidadosamente al lavado de la maquinaria de ordeño, especialmente a controlar, higienizar y sustituir oportunamente gomas y pezoneras, como así también el perfecto funcionamiento del ralaiser, equipos de enfriado y termo; c) A velar por el cuidado y mantenimiento de los grupos electrógenos y mecánicos, debiendo recabar, de inmediato y directamente ante cualquier desperfecto la presencia de los técnicos correspondientes para proceder a su reparación; d) Al cuidado y mantenimiento de los alambrados perimetrales y de los internos convencionales, procediendo a las reparaciones necesarias que no impliquen la realización de las tareas específicas del alambrador; e) Al cuidado y mantenimiento del sistema de alambrados eléctricos, tanto en los tramos fijos como en los transitorios y los correspondientes carreteles y demás accesorios del sistema; f) Al cuidado y mantenimiento del camino interno de acceso, como así también calles internas utilizadas por la hacienda en sus desplazamientos. B- Manejo de la hacienda. De manera especial, el tambero se obliga: a) A seguir las directivas del administrador respecto a la división en rodeos, los cuales podrán llegar hasta el total de tres; b) A ordeñar cuidadosamente las vacas en producción, operación que realizará previo lavado y secado de ubres y operaciones de estimulación. Realizado el ordeño, cuidará el correcto retiro de las pezoneras, el sellado de las ubres y el lavado cuando corresponda de los artefactos de succión; c) Al cambio de parcelas para alimento de los rodeos mediante cambios de los alambres eléctricos y encierros que le

indique el administrador; d) A alimentar el ganado con los suplementos que se le indiquen en particular: 1) con ración de suministro automático durante el ordeño; 2) con los elementos suplementarios que en ese acto, deban agregarse en los comederos de manera manual a la ración básica; 3) ración suplementaria en bateas pre o post ordeño (silos, rollos etc.); 4) ración suplementaria en bateas a vacas próximas a parir (30 a 60 días) conforme indique el administrador; e) A secar las vacas que se le indique, previo sellado de pezones con productos específicos; f) Vacunar la hacienda en oportunidades que se indican en el plan sanitario(aftosa, Sitio Argentino de Producción Animal Página 4 de 4 brucelosis, etc.); g) A atender las vacas en el parto procediendo, en caso de ayuda manual, a actuar con higiene y productos desinfectantes pre y post parto. En todo caso procederá con urgencia a requerir asistencia veterinaria en caso de ser necesaria operación cesárea, previo uso de específico que faciliten la espera y preparación, h) A desparasitar las haciendas en las oportunidades indicadas en el calendario sanitario; i) A cuidar el ternero hasta su entrega en la guachera. Durante este lapso, velará por evitar la formación de edemas de ubres en las madres e infecciones de ombligo en el ternero; j) Procederá a detectar los celos dos veces por día, incluso domingos y feriados; k) A inseminar, según las reglas del arte, a los animales en celo y que hayan cumplido con el examen postparto. En las vacas de ordeño, el servicio no deberá darse antes de los 50 días del parto; l) A atender a los técnicos y asesores que se envían, facilitando los datos e información que se requiera. Entre éstos: personal de control de máquina, control lechero, mecánico, electricista, etc.; ll) A colaborar con la tarea del veterinario en el seguimiento ginecológico de la hacienda: tacto pre servicio, tacto de preñez, tracto postparto, tratamientos genitales, control de mastitis, enucleaciones, sanidad, etc.; m) A medir la leche que se entrega; n) A confeccionar el parte diario conforme al esquema que preparará el administrador; ñ) A confeccionar y actualizar las planillas de inseminación. C- Obligación esencial. El tambero se obliga fundamentalmente a no omitir ningún ordeño, cualquiera fueran las situaciones y emergencias. En caso de ausencia, enfermedad o fuerza mayor, fijará de común acuerdo con el administrador, el modo de suplencia o reemplazo temporario.

CUARTO. Retribuciones; el tambero cobrará por el resultado de la explotación el equivalente al.....% (... por ciento) básico de la liquidación de cada mes durante el cual preste servicios. Dichos pagos se harán dentro de los 10 días de recibido el correspondiente cheque. - Para efectuar el cálculo de la retribución se tendrán en cuenta las bonificaciones de ley que hacen a la higiene y sanidad del rodeo y que, en el presente, ascienden como máximo al ...%. no obstante, se descontará el 1 % que corresponde a capitalización de acciones. Si el propietario ingresara en el sistema cooperativo o entidad similar, también se descontarán los gastos administrativos derivados de la autogestión. Queda excluido de la retribución del tambero cualquier otro incremento o premio, como los que se derivan de la existencia de frío, volumen e instalaciones especiales; b) El consumo de leche de la guachera también se computará para calcular el...% al que se alude en el punto que precede; c) El tambero percibirá un premio por cada vaca o vaquillona que, por inseminación denunciada, resulte preñada. Tal premio será de.... kg de carne si resultara de 1er. Servicio, de.... kg si fuera de 2do. Servicio y de.... kg. Si resultara de 3er. O más servicios. Para determinar el valor del kilogramo de carne se tomará el precio máximo de bovinos Hollando argentino de hasta 520 kg.

QUINTO. El tambero se reserva el derecho de controlar en planchada el análisis, volumen, peso, valor y el tenor graso y bacteriano de la leche entregada. Por ello, procederá a sacar muestra, junto con el administrador, y confrontarlo de manera conjunta o independiente al resultado de la empresa o entidad compradora del producto.

SEXTO. Además de la casa habitación, se deja constancia que la empresa propietaria ha dado la cantidad de ...ha para que el tambero y su familia proceda al cultivo de huerta y cría de animales domésticos. Estos serán controlados por el médico veterinario que atiende al rodeo bovino, y con su dictamen, se procederá al sacrificio de los animales domésticos en 24 hs. si existiera peligro de enfermedades nocivas para el ganado.

SÉPTIMO. El presente contrato se celebra por el plazo de.... meses. A su término, o cuando el administrador o la sociedad propietaria lo requieren por medio fehaciente, el tambero procederá a desocupar el predio con toda su familia. OCTAVO. Cualquiera de las partes puede pedir la rescisión del presente contrato cuando la otra no cumpliera con las obligaciones a su cargo, violase las normas de aplicación a las que estuviera sujeta la actividad o lo aquí pactado entre ellas, en cuyo caso se considerará rescindido por la parte incumplidora. Son causales particulares de rescisión los daños intencionales o los producidos por culpa grave o negligencia, así como el incumplimiento de las obligaciones inherentes al desarrollo de la actividad o a su cumplimiento desaprensivo o con negligencia reiterada, la decisión de rescindir deberá ser notificada judicial o extrajudicialmente en forma fehaciente con una anticipación de por lo menos treinta días de la fecha a la que tendrá lugar.

NOVENO. El tambero se compromete a cumplir en lo que respecta al presente contrato con las obligaciones que le competen a su persona, en materia provisional y laboral como trabajador autónomo a todos los efectos, así como el pago del impuesto a las ganancias que pudiera resultar. Las partes constituyen los diferentes domicilios especiales para este contrato: a) el administrador en..... b) el tambero en y c) la sociedad propietaria en en caso de litigio se someten a los tribunales de la ciudad de para constancia se firma el presente en la ciudad de a los días del mes de, instrumentándose en 3 ejemplares de un mismo tenor. (1) Dr. Ing. Agr. Juan Carlos Sánchez*. 2011. *Cátedra Producción Bovina de Leche, FayV UNRC.

2. Modelo Contrato de Viñas y Frutales

“Entre el Sr:....., D.N.I. N°, de profesión....., de nacionalidad, estado civil, edad, con domicilio real sito en, y domicilio legal sito en, quien en adelante se denominará “El propietario ó Empleador”, por una de las partes, y por la otra el Sr:, D.N.I. N°, de profesión, de nacionalidad, estado civil, edad, con domicilio real sito en, y domicilio legal sito en, quien en adelante se denominará el “Contratista”, y seguidamente convienen en el presente acto, celebrar Contrato de cuidados y cultivo de viñas, frutales y olivos, el que estará sujeto a las siguientes bases:

ARTICULO 1º: El empleador o propietario, cede al contratista, quien recibe de conformidad el inmueble rural sito en, de la localidad de del departamento de la provincia de Mendoza constante de una superficie total de hectáreas, de las cualeshectáreas se encuentran plantadas con, según consta en el plano de mensura y fotocopia del I.N.V. que se adjunta y consta bajo el número, I.N.V. N° y C.U.I.T. N° con herramientas, animales, maquinarias y demás elementos y accesorios individualizados adjunto en inventario suscripto por las partes.- -

ARTICULO 2º: El plazo de duración contractual será de uno (1) año agrícola, según el artículo N° 30 de la Ley N°23.154/88 y sus decretos reglamentarios.- - - - -

ARTICULO 3º: 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.- - - - -

ARTICULO 4º:

Observaciones _____

ARTICULO 5º: En todo lo que resulta normado por este acto, los signatarios del presente contrato, se regirán en sus derechos y obligaciones por la Ley nacional N° 23.154/88 y demás disposiciones que la reglamenten.- - - - -

ARTICULO 6º: Para resolver cualquier cuestión originada en la interpelación y/o aplicación de éste acuerdo y hasta la total extinción de sus efectos, las partes y/o sus sucesores se someterán al organismo laboral competente y cámaras de trabajo del poder judicial de la provincia de Mendoza, renunciando en forma expresa al fuero federal.- - - - - Al fiel cumplimiento de todo lo acordado, en la ciudad de de la provincia de a los días del mes de del año se firman tres ejemplares de un solo tenor y a un mismo efecto legal.-

G. Jurisprudencia y casos prácticos

En mi experiencia como abogada y recientemente asesora *ad hoc* de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de San Juan, me he encontrado con muy pocos casos jurisprudenciales referidos al contratista de viñas y frutales de época reciente.

Se me han presentado casos de obreros de viña, con carácter permanente y temporario, los cuales han logrado acuerdo en sede administrativa y más recientemente, a través del Código Procesal Laboral, en el ámbito del Centro Judicial de Mediación.

En concreto, en mi estudio he recibido un caso de un contratista de viñas y frutales que se colocó en situación de despido indirecto, tras el incumplimiento del propietario del predio de otorgar los elementos necesarios para realizar las tareas culturales en el fundo.

Ante ello, el propietario, continuador en una sucesión, negó y declaró el abandono del predio por parte del contratista, y se llegó a un acuerdo en sede administrativa.

Además, en el mes de abril se celebró en el Centro Judicial de Mediación, una audiencia conciliatoria, entre un contratista de viñas y frutales y el propietario, por injurias del primero hacia el segundo en su propia persona y en la de su familia. Luego de varias audiencias, se llegó a un acuerdo de conciliación y el mismo no continuó en sede judicial.

En la Provincia de Mendoza, en agosto de 2016 se dicta sentencia en la causa “Otarola, Ivana Analía c/ San Ceferino S.R.L. y Otrs p/ acumulación objetiva de acciones”³⁰, puesto que la actora demanda por su trabajo no registrado como obrera de viña desde el año 2000 y luego como contratista de viñas y frutales en el período 2012/2013.

En relación al dictado de este estatuto particular la Suprema Corte de Justicia de Mendoza ha sostenido “que aunque después de la sanción del Estatuto del Contratista de Viñas y Frutales se pueda seguir manteniendo la opinión que la relación que vincula al contratista con el propietario reviste carácter especial, porque su estructuración se distingue y se aparta del esquema clásico del contrato de trabajo común, con posterioridad a la vigencia de aquel estatuto, no puede ponerse en tela de juicio, la pertenencia de dicho contrato a la dogmática del derecho del trabajo”, en “Longhin Alberto y Gerónimo en J° Moreno Vda. de Lluvero Mercedes y otros c/ Alberto y Gerónimo Longhin p/ Ordinario s/ Casación”, Expte. N° 38863, 14/05/1981, LS 168-471. ³¹

En relación a las causales, el art. 33 inc. e) establece la inejecución de los trabajos por parte del contratista en los tiempos y formas correctos. Al acreditarse la intimación previa y la inejecución, la jurisprudencia sostiene que procede el despido por justa causa: “De las pruebas rendidas se desprende que el actor no cumplió con las obligaciones previstas en los arts. 6 y 7 de la ley (informes periciales de ingenieros agrónomos)...Siendo la causa de extinción imputable al contratista conlleva la sanción de la pérdida del derecho a percibir la indemnización solicitada, debiendo rechazarse *in totum* la demanda incoada...” ³²

³⁰ Excma. Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria. **Otarola, Ivana Analía c/San Ceferino S.R.L. y Ots. p/acumulación objetiva de acciones**, 26/08/16.

Excma. Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria. **Longhin Alberto y Gerónimo en J° Moreno Vda. de Lluvero Mercedes y otros c/ Alberto y Gerónimo Longhin p/ Ordinario s/ Casación**, Expte. N° 38863, 14/05/1981, LS 168-471.

³¹ **Ibídem.**

³² **Ibídem.**

Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tribunales de la 4ª Circunscripción Judicial de Mendoza. **Guarachi Ricardo Agustín c/ Miguel Pelegrina p/Sumario**. 14/12/17, autos 11.462 caratulados.

Capítulo III

Relevamiento

A. Consideraciones generales

En este capítulo se analizará la encuesta realizada a los contratistas y propietarios de predios rurales de la provincia de San Juan, en los meses de octubre y noviembre de 2021. El grupo encuestado se puede dividir en dos subgrupos de acuerdo a la antigüedad: de 0 a 5 años y de 6 años en adelante.

El cuestionario fue de carácter anónimo y se basó en los instrumentos de evaluación presentados en *Maslach Burnout Inventory*³³. Se trata de un cuestionario de auto-administración que apunta a los sentimientos y emociones que los contratistas de viñas y frutales presentan tanto para el trabajo como hacia las personas que se relacionan con ellos en su ámbito laboral, basándose en tres aspectos: la despersonalización, el cansancio emocional y la valoración personal en el trabajo. Además, se empleó el Método de ISTAS, metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Es la adaptación a la realidad española del método Co Pso Q (Cuestionario Psicosocial de Copenhague), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca. Su estudio se basa principalmente en los riesgos psicosociales tomando como principales: las exigencias psicosociales emocionales, ritmo en el trabajo, sentido del trabajo, etc. Y por último se utilizó el CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo): se basa en los ítems relacionados con la ilusión del trabajo, el desgaste psíquico, indolencia y culpa. Estos tres modelos han sido adaptados al objeto de estudio del trabajo.

El cuestionario consta de cinco cuerpos divididos de la siguiente manera:

³³ Maslach, C. y Jackson, S. (1981). **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.

1. DATOS PERSONALES: sexo, edad, estado civil, cantidad de hijos, antigüedad en el trabajo, cantidad de horas trabajadas.
2. DATOS SOBRE SITUACIONES EN EL TRABAJO: desvalorización, realización, actuación.
3. DATOS DE SU RELACIÓN INTERPERSONAL E INDIVIDUAL: cansancio, desgano, fatiga, ansiedad, irritabilidad.
4. DATOS SOBRE LA SALUD: cefaleas, taquicardia, dolor o ardor estomacal, contracturas musculares, angustia.
5. DATOS SOBRE LA MEDICACIÓN TOMADA: Ansiolíticos, miorelajantes, antiácidos, antimigrañosos, antivertiginosos, anti-hipertensivos, etc.

A los datos se les asignará un número para posibilitar su valoración estadística según su frecuencia, y se interpretarán relacionándolos con los resultados de los cinco grupos de preguntas. Esto arrojará porcentajes estadísticos, los cuales se volcarán en tablas y gráficos (de columnas y tortas). La puntuación obtenida tomará un rango de variabilidad para la salud de los trabajadores y de los propietarios que irá de: situación favorable o poco riesgosa (0-1), situación intermedia o riesgo intermedio (2) y situación más desfavorable o muy riesgosa (3-4), siendo determinado esto por su estado psicofísico, antigüedad en el oficio o en el carácter de propietario, responsabilidad y horas trabajadas. El total de la población encuestada asciende a 20 personas, contratistas: 5, propietarios: 15 Hombres: 15, mujeres: 5, menos de 10 años de antigüedad: total: 5 contratistas.

B. Exposición y análisis de datos obtenidos en la encuesta

La descripción de los datos se hará teniendo en cuenta los cinco cuerpos en que está dividida la encuesta. Así, si bien se recopiló una gran cantidad de información, en honor a la brevedad de este trabajo sólo se considerarán los más relevantes a los fines propios del estudio.

1. Encuesta a contratistas

Cuestionario

Fecha: 15/11/2021. Puesto de trabajo: contratista.

En esta parte del cuestionario se reflejan algunos datos personales, a los efectos de agrupar sus respuestas con las de otros encuestados que muestren características similares, y poder de esa manera realizar el análisis, de diferentes variables en estudio (por ejemplo: género, edad, antigüedad laboral, etc.). Marque con una cruz o rellene según corresponda.

a) Datos personales

- Sexo: 1. Hombre [] 2. Mujer []
- Edad: años
- Estado Civil: 1. Con pareja estable: [] 2. Sin pareja estable: []
- Número de Hijos: hijos
- Tipo de Contrato: 1. Fijo: [] 2. Eventual: []
- Antigüedad en la profesión u oficio: Años

b) Relacionado con el trabajo

Qué consecuencias y frecuencias cree usted, trae aparejado su relación como contratista o propietario del predio y persona respecto a su relación con el trabajo.

INSTRUCCIONES: para responder, marque con una cruz debajo del número que más se ajuste a su situación, teniendo en cuenta que:

0	1	2	3	4					
Nunca	Raramente: Algunas veces al año.	A veces: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Algunas veces por semana	Muy frecuentemente: Todos los días	0	1	2	3	4
1. Se siente estimulado por el trabajo									
2. Cree que puede sufrir alguna enfermedad relacionada con el trabajo									
3. Se irrita con facilidad en el trabajo									
4. Le preocupa el trato que ha dado a algunas personas en el trabajo.									
5. Ve su trabajo como una fuente de realización personal.									
6. Piensa que trata con indiferencia a algunos trabajadores									
7. Cree Ud. estar saturado por el trabajo.									
8. Se siento culpable por alguna de sus actitudes en el trabajo.									
9. Piensa que su trabajo le aporta cosas positivas.									

10. Se siente agobiado/a por el trabajo.					
11. Siente culpa por algunos de sus comportamientos en el trabajo.					
12. Su trabajo le resulta gratificante.					
13. Piensa que debería pedir disculpas a alguien por su comportamiento.					
14. Se siente cansado/a físicamente en el trabajo.					
15. Su trabajo es en general desgastador emocionalmente					
16. Se siento ilusionado/a por su trabajo.					
17. Está harto/a de su trabajo.					
18. Se siente decepcionado/a por su trabajo.					
19. Piensa que no progresa en su trabajo.					
20. En este trabajo posee independencia para decidir cómo hacerlo					

c) Relación individual e interpersonal

Sobre su relación con las personas con las que trabaja y sobre usted mismo, que aseveraciones y frecuencias puede dar.

INSTRUCCIONES: para responder, marque con una cruz debajo del número que más se ajuste a su situación, teniendo en cuenta que:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: Algunas veces al año.	A veces: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Algunas veces por semana	Muy frecuentemente: Todos los días

	0	1	2	3	4
1. Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.					
2. Se siente cansado al final de la jornada de trabajo.					
3. Se siente fatigado cuando tiene que ir a trabajar.					
4. Trabajar todo el día con obreros es un esfuerzo.					
5. Trata muy eficazmente los problemas de los trabajadores.					
6. Se siente absorbido por su trabajo.					
7. Hace propios los problemas de sus trabajadores/contratador.					
8. Le molesta que le cuenten los problemas personales.					
9. Cree que su trabajo lo endurece emocionalmente.					
10. Se siente muy activo.					
11. Se siente frustrado en mi trabajo.					
12. Cree que está trabajando demasiado.					
13. Trabajar directamente con personas le produce estrés.					
14. Se siento estimulado después de trabajar con sus obreros.					

15. Ha conseguido muchas cosas útiles en su oficio.					
16. Trata bien a sus obreros/contratador					

d) Datos sobre la salud

Las siguientes preguntas tienen que ver con su estado de salud, pero relacionadas con su trabajo.

INSTRUCCIONES: señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados. Marque con una cruz debajo del número que elija, teniendo en cuenta que:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

	0	1	2	3	4
• ¿Sin estar haciendo ningún esfuerzo, se le corta la respiración?					
• ¿Ha sentido bruscamente palpitaciones o pinchazos en el pecho?					
• ¿Ha tenido dolores o molestias en el estómago?					
• ¿Ha tenido ausencias, mareos o vértigos?					
• ¿Ha tenido jaquecas o dolores de cabeza?					
• ¿Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo?					
• ¿Ha tenido dificultades para dormir (insomnio, despertares nocturnos)?					
• ¿Se ha sentido más fatigado de lo normal?					
• ¿Ha tenido contracturas o dolores musculares?					
• ¿Ha tenido alguna crisis de ansiedad, angustia?					

e) Datos de medicación tomada

Con que frecuencia necesita tomar fármacos para poder manejar los problemas de salud derivados de su trabajo:

INSTRUCCIONES: Marque con una cruz debajo del número que corresponda, teniendo en cuenta que:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: Algunas veces al año.	A veces: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Algunas veces por semana	Muy frecuentemente: Todos los días

	0	1	2	3	4
1.Medicación analgésica					
2.Relajantes musculares.					
3.Antimigrañosos, antijaquecosos					
4.Ansiolíticos					
5.Antidepresivos					
6.Antiácidos					
7.Somníferos					
8.Medicación para los mareos, vértigos					
9.Medicación para las palpitaciones					
10.Medicación para problemas respiratorios					

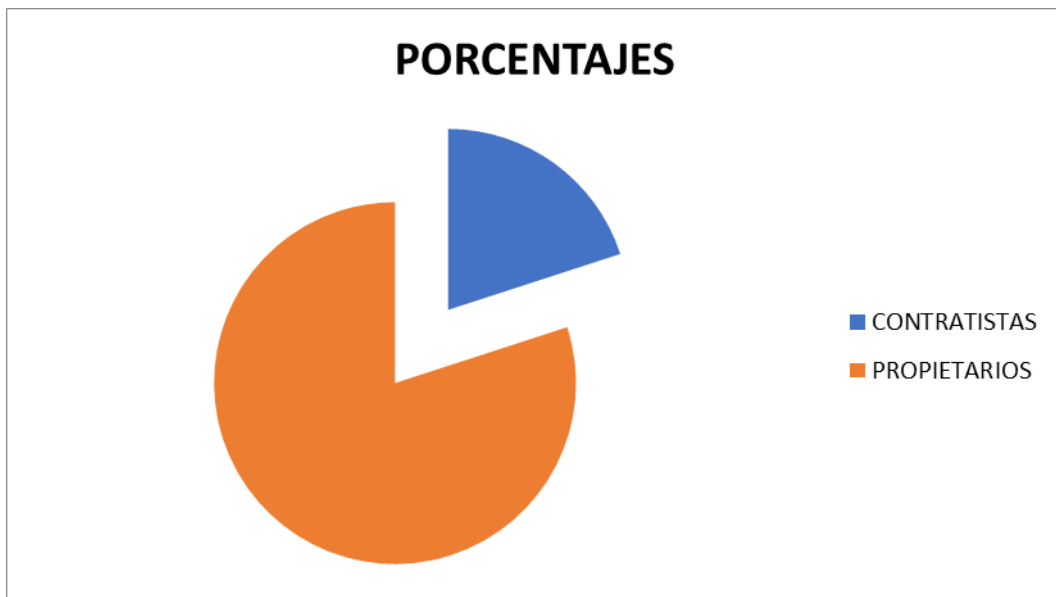
2. Encuesta a propietarios

La misma está basada en idénticos ítems que para el contratista, por lo tanto me remito al punto 1.

a) CuerpoN°1. Datos personales. Resultados

Con respecto a la cantidad de contratistas y propietarios, tenemos un 20 % de los primeros y un 80% en referencia a los segundos.

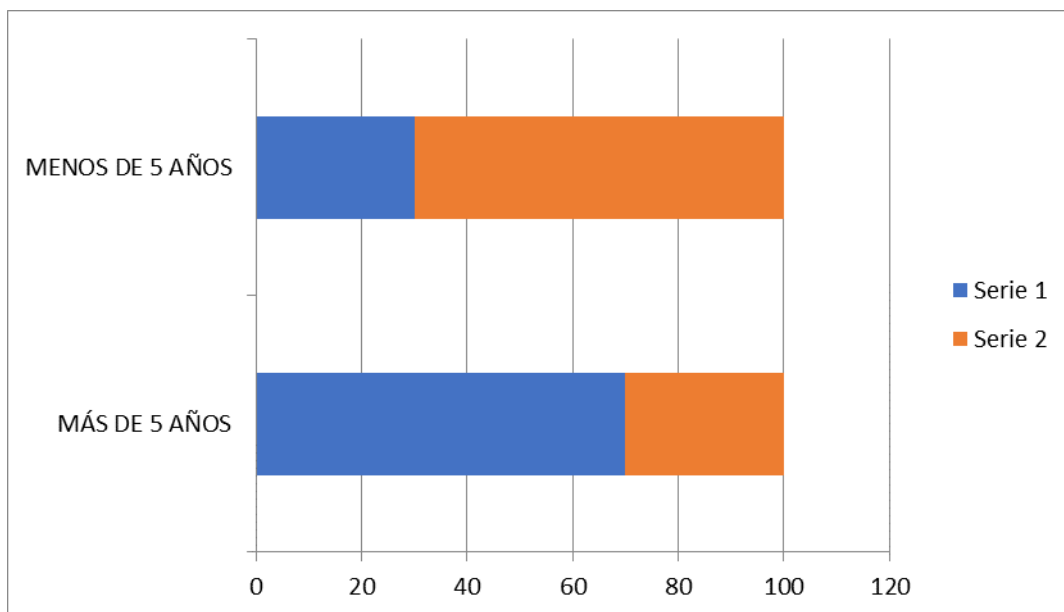
Gráfico 1
Distribución por categoría: propietarios y contratistas en un porcentaje de 80/20



Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

En cuanto a la antigüedad, el 49% con hasta 5 años y el 51% con más de 5 años.

Gráfico 2
Distribución por antigüedad en su puesto de trabajo, como contratistas



Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

b) Cuerpo N°2. Relacionado con el trabajo

Con respecto a este punto, la encuesta arrojó los siguientes resultados: el 22,23% se siente algunas veces al año o al mes estimulado por el trabajo; el 38,89% considera que algunas patologías se agravan con el trabajo; el 40,54% se irrita con facilidad algunas veces al mes y al año. Esto en el caso de los que tienen una antigüedad menor de 5 años.

En el caso de los que tienen una antigüedad superior a la mencionada, si bien el porcentaje es el mismo hay un 8,11% que se irrita frecuentemente.

Siguiendo con la exposición de datos, corresponde aclarar que en adelante el primer porcentaje corresponde a los contratistas que tienen hasta 5 años de antigüedad y el segundo porcentaje a los que tienen más de 5 años.

Con respecto a si el trabajo es fuente de realización personal, el 45,95% consideró que frecuentemente y muy frecuentemente lo es, en tanto que en la otra cohorte el 29,73% respondió frecuente y muy frecuentemente.

En la pregunta “cree usted que está saturado por el trabajo” se puede observar que en el primer grupo de encuestados no aparece la opción frecuentemente como respuesta, por lo que consideramos el 16,51% correspondiente a las opciones a veces y muy frecuentemente; en el otro grupo hay un 18,91% donde se respondieron a veces, frecuentemente y muy frecuentemente.

Una de las preguntas más interesantes a los efectos de este trabajo fue la número 10, de la que se obtuvieron los siguientes resultados: la primera cohorte respondió el 27,03% que a veces y frecuentemente se siente agobiado por el trabajo, mientras que la segunda cohorte respondió en un 13,51% frecuente y muy frecuentemente. Por otro lado, se interrogó respecto de si les resulta gratificante su trabajo: el 10,81% del primer grupo respondió que a veces, en tanto que en el otro grupo 16,22% respondió nunca y a veces.

Siguiendo con el detalle de datos de este cuerpo se puede decir que el 18,92% de la primera cohorte se siente cansado físicamente a veces y frecuentemente; y el 27,03% siente cansancio físico frecuente y muy frecuentemente.

Sobre el desgaste emocional se encontró lo siguiente: el 32,43% del primer grupo lo siente a veces y frecuentemente, en tanto que en el segundo grupo 29,73% lo siente a veces frecuentemente, e incluye un 10,81% que respondió muy frecuentemente.

Con respecto a si se sienten hartos del trabajo, en el grupo de menos de 5 años de antigüedad se obtuvo un nunca como respuesta, mientras que en el otro grupo de mayor antigüedad tenemos un 5,56% que respondió frecuente y muy frecuentemente.

En el caso de si se sienten decepcionados del trabajo, un 16,67% respondió a veces en la primera cohorte; y un 21,62% a veces en la restante.

Para finalizar este tramo, al preguntar “en este trabajo poseo independencia para decidir cómo hacerlo” el 24,33% respondió frecuentemente y muy frecuentemente, y el segundo grupo el 21,62% respondió de la misma manera.

Se puede decir entonces que los trabajadores analizados, en un más de 20% se siente poco estimulado, considera que sus patologías se agravan con el trabajo, y se irritan con facilidad, en especial los más antiguos. El segundo grupo presenta un porcentaje considerable de baja en la realización personal. También se puede concluir que a mayor antigüedad más saturación laboral se presenta; lo mismo sucede con el grado de agobio provocado por el trabajo.

Es una ocupación que a mayor antigüedad en el cargo provoca más cansancio físico, mayor hartazgo y menor gratificación en los laborantes.

*Tabla 1
El trabajo estimula, a contratistas según la mayor o menor antigüedad en el puesto laboral*

CATEGORIA	SE SIENTE ESTIMULADO POR EL TRABAJO
1	5,56%
2	16,67%
3	38,89%
4	38,89%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 2
Algunas patologías se agravan con el trabajo según antigüedad en el trabajo

CATEGORIA	CREE QUE ALGUNAS PATOLOGIAS SE AGRAVAN POR EL TRABAJO
0	11,11%
1	38,89%
2	11,11%
3	27,78%
4	11,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 3
Facilidad para irritarse durante el trabajo, según la antigüedad del contratista

CATEGORIA	ME IRRITO CON FACILIDAD EN EL TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	8,11%
1	27,03%
2	13,51%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	10,81%
1	21,62%
2	10,81%
3	8,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 4
El trabajo como fuente de realización, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	VEO MI TRABAJO COMO UNA FUENTE DE REALIZACION PERSONAL
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
2	2,70%
3	24,32%
4	21,62%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	5,41%
2	16,22%
3	16,22%
4	13,51%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 5
Sentimiento de saturación por el trabajo por antigüedad

CATEGORIA	CREE USTED QUE ESTA SATURADO POR EL TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	16,22%
1	16,22%
2	13,51%
4	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	18,92%
1	13,51%
2	2,70%
3	13,51%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 6
Agobio por causa del trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO AGOBIADO POR EL TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	10,81%
1	10,81%
2	18,92%
3	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	10,81%
1	27,03%
2	8,11%
3	2,70%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 7
El trabajo es gratificante, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	MI TRABAJO RESULTA GRATIFICANTE
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
2	10,81%
3	10,81%
4	27,03%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
1	10,81%
2	5,41%
3	10,81%
4	24,32%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 8
Cansancio físico por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO CANSADO FÍSICAMENTE EN MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	16,22%
1	13,51%
2	13,51%
3	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	13,51%
1	10,81%
2	10,81%
3	5,41%
4	10,81%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 9
Desgaste emocional por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	SU TRABAJO ES DESGASTANTE EMOCIONALMENTE
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	5,41%
1	10,81%
2	24,32%
3	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	13,51%
1	8,11%
2	16,22%
3	2,70%
4	10,81%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 10
Sensación de hartazgo por el trabajo por antigüedad en el trabajo

CATEGORIA	ESTOY HARTO DE MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	35,14%
1	10,81%
2	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	29,73%
1	16,22%
3	2,70%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 11
Sensación de decepción por el trabajo por antigüedad en el trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO DECEPCIONADO POR MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	32,43%
1	13,51%
2	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	29,73%
1	21,62%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

*Tabla 12
Independencia para decidir el trabajo por antigüedad el trabajo*

CATEGORIA	POSEO INDEPENDIENCIA PARA DECIDIR MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	2,70%
1	10,81%
2	10,81%
3	16,22%
4	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	2,70%
1	10,81%
2	16,22%
3	10,81%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

c) **Cuerpo N° 3. Relación individual e interpersonal**

Se pueden observar los siguientes resultados en la encuesta: con respecto al interrogante de si se sienten emocionalmente agotados, en el primer grupo respondió un 32,43% raras veces y a veces, y los del segundo grupo tiene un 32,43 % también, pero se agrega la opción 3, que obedece a la respuesta frecuentemente.

En el caso de la pregunta de si se siente cansado al final de la jornada laboral, en el primer caso respondieron el 32,43% en las opciones a veces y muy frecuentemente, mientras que el segundo caso el 35,14% respondió a veces y frecuentemente. El 13,51% del primer grupo y el 10,81% del segundo grupo se siente fatigado al ir a trabajar. En uno de los casos, el 16,22% y en el otro el 18,92% siente como esfuerzo trabajar todo el día con mucha gente.

En cuanto a si se sienten absorbidos por el trabajo el 13,51% en un caso y el 18,92% en el otro respondieron frecuentemente y muy frecuentemente.

Ambos grupos respondieron en un 27,03% que el tipo de trabajo los endurece emocionalmente.

En cuanto a si se sentían frustrados, la primera cohorte respondió raras veces en un 29,73%; mientras que en la otra cohorte raramente y a veces alcanzó 16,21%, aunque de ellos casi el 3% respondió algunas veces al mes.

Casi el 30% de ambos grupos cree que trabaja demasiado.

El 5,4% del primer grupo cree trabajar con personas que les produce estrés, pero en el segundo el 18,92%, en ambos casos respondieron a veces y raras veces.

Respecto de sentirse estimulados después de trabajar con obreros, el 13,52% raras veces, y a veces; en la segunda cohorte el 16,22% respondieron raras veces y a veces.

Por último, con respecto al buen trato con sus compañeros, el 16,21% lo hace a veces y frecuentemente, en tanto que 21,62% lo hace raras veces en un 10,81%.

De los datos obtenidos se puede observar que ambos grupos se sienten agotados en un porcentaje muy importante, los de mayor antigüedad se sienten más cansados al terminar su jornada. En las dos cohortes hay algunas personas que ya al momento del ingreso al trabajo se encuentran agotados, y en menor proporción ambos grupos sienten como esfuerzo el hecho de trabajar con gente.

También los analizados casi en un 30% dicen que este tipo de trabajo los endurece más, y los más antiguos se sienten más absorbidos por el trabajo.

Analizando las respuestas obtenidas se puede decir que aparecen signos y síntomas de estrés en ambos grupos, y que éstos son más acentuados en los trabajadores de mayor antigüedad.

Tabla 13
Agotamiento emocional por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO EMOCIONALMENTE AGOTADO POR MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	16,22%
1	13,51%
2	18,92%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	18,92%
1	16,22%
2	10,81%
3	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 14
Cansancio al final de la jornada laboral por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO CANSADO AL FINAL DE LA JORNADA LABORAL
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	2,70%
1	13,51%
2	21,62%
3	8,11%
4	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	5,41%
1	10,81%
2	18,92%
3	16,22%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 15
Fatiga al ir a trabajar por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO FATIGADO CUANDO TENGO QUE IR A TRABAJAR
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	16,22%
1	18,92%
2	10,81%
3	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	21,62%
1	18,92%
2	5,41%
3	2,70%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 16
Resulta un esfuerzo trabajar con mucha gente por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	TRABAJAR TODO EL DIA CON MUCHA GENTE ES UN ESFUERZO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	16,22%
1	13,51%
2	2,70%
3	10,81%
4	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	8,11%
1	13,51%
2	10,81%
3	13,51%
4	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 17
Sensación de absorción por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO ABSORBIDO POR MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	13,51%
1	16,22%
2	5,41%
3	10,81%
4	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	21,62%
1	5,41%
2	5,41%
3	16,22%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 18
Endurecimiento emocional por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	CREE QUE SU TRABAJO LO ENDURECE EMOCIONALMENTE
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	2,70%
1	2,70%
2	16,22%
3	13,51%
4	13,51%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	8,11%
1	2,70%
2	13,51%
3	16,22%
4	10,81%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 19
Sensación de frustración por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ME SIENTO FRUSTADO CON MI TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	18,92%
1	29,73%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	35,14%
1	13,51%
2	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 20
Sensación de estar trabajando demasiado por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	CREO QUE ESTOY TRABAJANDO DEMASIADO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	10,81%
1	24,32%
2	5,41%
3	5,41%
4	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	5,41%
1	16,22%
2	16,22%
3	5,41%
4	8,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 21
Estrés por el trabajo directo con personas por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	TRABAJAR DIRECTAMENTE CON PERSONAS ME PRODUCE ESTRÉS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	16,22%
1	27,03%
2	2,70%
3	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	8,11%
1	24,32%
2	8,11%
3	10,81%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 22
Trabajar con otras personas estimula por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORÍA	ME SIENTO ESTIMULADO DESPUES DE TRABAJAR CON LOS OBREROS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65 %
1	5,41%
2	8,11%
3	24,32%
4	10,81
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
1	8,11%
2	8,11%
3	27,03%
4	8,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 23
Buen trato a los compañeros por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	TRATO BIEN A MIS COMPAÑEROS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
2	2,70%
3	13,51%
4	32,43%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
1	10,81%
2	2,70%
3	8,11%
4	29,73%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

d) Cuerpo N° 4. Datos sobre la salud

En lo concerniente a la salud se obtuvieron los siguientes datos: el primer grupo en un 10,82% nunca o raras veces se le ha cortado la respiración sin estar realizando ningún esfuerzo, en tanto que en el otro grupo el 18,92%, y de este último un 8,11% lo sufre

frecuentemente. Con respecto a las palpitaciones o pinchazos en el pecho, los primeros lo padecen en el 5,41% a veces y los segundos el 8,11%; discriminando, el 5,41% lo hace frecuentemente.

En la opción 3, acerca de si han tenido dolores o molestias en el estómago, ambos grupos respondieron a veces y frecuentemente en los siguientes porcentajes: 24,32% y 29,73% respectivamente.

El 8,11% de los que tienen más de 5 años respondió frecuentemente y muy frecuentemente, en tanto que nunca fue la respuesta para el otro grupo cuando se les consultó respecto de ausencias, mareos y vértigo.

Para el caso de si padecen dolores de cabeza o jaquecas, los resultados fueron para la primera cohorte 16,21 % y 21,62 % para la segunda.

Cuando se los consultó acerca de si han tenido algún problema de salud a causa del trabajo, respondieron el 8,11 % a veces y el 21,62%; en este último caso el 8,11% lo ha padecido muy frecuentemente.

Con respecto a si sufrían dificultades para dormir, ambas cohortes respondieron en un 18,92% a veces y frecuentemente.

El 24,33% contestó que a veces y frecuentemente se siente más fatigado de lo normal y el 27,03% en el segundo grupo.

Interrogados sobre contracturas y dolores musculares, se pueden observar altos porcentajes. Así, el 40,54% del primer grupo respondió a veces y frecuentemente, mientras que en el segundo grupo el 35,14%, pero de ese porcentaje el 10,81% respondió que muy frecuentemente lo padecía.

Un párrafo aparte merece la consigna de si padecieron crisis de ansiedad o angustia, porque los resultados fueron los siguientes: grupo 1, en la opción 1, raras veces el 27,3%; y en el grupo 2, el 8,11%. Para la opción 2 a veces el 2,7% y el 10,81%. En la opción 3, frecuentemente el 5,41% para ambos casos, pero se agrega la opción 4. Es decir, muy frecuentemente, en un 5,41% para el caso de los más antiguos.

Los datos permiten observar los distintos problemas de salud que presentan los trabajadores del campo, y también los propietarios, mostrándose más afectados aquéllos que poseen mayor antigüedad. Estos últimos afirmaron sufrir cortes de respiración sin motivos, palpitaciones y pinchazos en el pecho.

En altos porcentajes ambos grupos padecen dolores o molestias de estómago, pero es mucho más acentuado en el segundo grupo. Esta relación se repite en otros síntomas como problemas para dormir, sentirse más fatigado de lo normal, contracturas y dolores musculares.

Es muy importante analizar lo que ocurre en el caso de las crisis de ansiedad y angustia en el sentido de que ambos grupos las padecen, observándose un agravamiento en el caso de los más antiguos. Todos estos síntomas nos hacen presumir altos niveles de estrés.

Tabla 24

Sin esfuerzo, sensación de respiración dificultosa, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	LE PREOCUPA QUE SIN ESTAR HACIENDO ESFUERZO SE LE CORTARA LA RESPIRACION
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	37,84%
1	5,41%
2	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	32,43%
1	8,11%
2	2,70%
3	8,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 25

Sentir palpitaciones o pinchazos en el pecho, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HAS SENTIDO BRUSCAMENTE PALPITACIONES O PINCHAZOS EN EL PECHO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	29,73%
1	13,51%
2	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	29,73%
1	13,51%
2	2,70%
3	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 26
Dolores o molestias estomacales por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO DOLORES O MOLESTIAS EN EL ESTOMAGO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	13,51%
1	10,81%
2	21,62%
3	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	10,81%
1	10,81%
2	27,03%
3	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 27
Ausencias, mareos o vértigo, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO AUSENCIAS, MAREOS O VERTIGO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	40,54%
1	5,41%
3	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	24,32%
1	16,22%
2	2,70%
3	5,41%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 28
Jaquecas o dolores de cabeza por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO JAQUECAS O DOLORES DE CABEZA
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	2,70%
1	29,73%
2	13,51%
4	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	18,92%
1	10,81%
2	10,81%
3	2,70%
4	8,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 29
Problemas de salud ocasionados por el trabajo por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO ALGUN PROBLEMA DE SALUD A CAUSA DE SU TRABAJO
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	21,62%
1	18,92%
2	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	18,92%
1	10,81%
2	13,51%
3	8,11%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 30
Dificultades para dormir por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO DIFICULTAD PARA DORMIR
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	13,51%
1	16,22%
2	13,51%
3	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	21,62%
1	10,81%
2	16,22%
3	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 31
Sensación de fatiga anormal por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	SE HA SENTIDO MAS FATIGADO DE LO NORMAL
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	8,11%
1	16,22%
2	16,22%
3	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	8,11%
1	16,22%
2	10,81%
3	16,22%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 32
Contracturas o dolores musculares por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO CONTRACTURAS O DOLORES MUSCULARES
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	2,70%
1	5,41%
2	29,73%
3	10,81%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	8,11%
1	8,11%
2	18,92%
3	5,41%
4	10,81%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 33
Crisis de ansiedad o angustia por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	HA TENIDO CRISIS DE ANSIEDAD, ANGUSTIA
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	13,51%
1	27,03%
2	2,70%
3	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	21,62%
1	8,11%
2	10,81%
3	5,41%
4	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

e) Cuerpo N° 5. Datos de medicación suministrada

Se tratará ahora el tema de la medicación que toman los grupos consultados. Respecto de analgésicos, a veces y frecuentemente sumó un porcentaje de 29,73 %, y el 43,51 % donde se agrega la opción muy frecuentemente en el segundo grupo.

- RELAJANTES MUSCULARES: 13,52% para los primeros que encuadran en las opciones 2 y 3, y el 29, 73 % para los segundos; pero se adiciona la opción 4, muy frecuentemente.
- ANTIMIGRAÑOSOS: en el primer grupo 5,4% los consume a veces y frecuentemente, en tanto que el 16,22% en el segundo grupo lo hace a veces, frecuentemente y muy frecuentemente.
- ANSIOLÍTICOS: nadie toma en el primer caso, en tanto que 16,21% lo hace raras veces, frecuentemente y muy frecuentemente en el segundo caso.
- ANTIDEPRESIVOS: nadie en los primeros y 10,82% en los segundos. Antiácidos el 16,22% y el 29,73% respectivamente respondieron a veces y frecuentemente.
- SOMNÍFEROS: en los menos antiguos el 2,76% a veces, y en los más antiguos 10, 82% lo hace raras veces y muy frecuentemente.
- MEDICACIÓN PARA MAREOS Y VÉRTIGO: frecuentemente 8,11% y en la otra cohorte 5,4% lo ingiere muy frecuentemente.

Los datos analizados con respecto a la ingesta de medicación evidencian una relación similar a los otros puntos tratados en la encuesta. El grupo de trabajadores más antiguos se muestra como el mayor consumidor de los mismos. Un análisis global de los datos obtenidos permite afirmar que, a mayor antigüedad, mayores posibilidades de sufrir estrés laboral.

Tabla 34
Medicación analgésica, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	MEDICACION ANALGESICA
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	8,11%
1	10,81%
2	21,62%
3	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	2,70%
1	5,41%
2	13,51%
3	27,03%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 35
Relajantes musculares, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	RELAJANTES MUSCUALRES
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	24,32%
1	10,81%
2	8,11%
3	5,41%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	13,51%
1	8,11%
2	16,22%
3	10,81%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 36
Antimigrañosos, anti jaquecosos, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ANTIMIGRAÑOSOS, ANTIJAQUECOSOS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	29,73%
1	13,51%
2	2,70%
3	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	27,03%
1	8,11%
2	8,11%
3	2,70%
4	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 37
Ansiolíticos, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ANSIOLITICOS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	48,65%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	35,14%
1	10,81%
3	2,70%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 38
Antidepresivos, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ANTIDEPRESIVOS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	48,65%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	40,54%
1	5,41%
4	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 39
Antiácidos, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	ANTIACIDOS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	24,32%
1	8,11%
2	8,11%
3	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	13,51%
1	8,11%
2	16,22%
3	13,51%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 40
Somníferos, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	SOMMIFEROS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	45,95%
1	2,70%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	40,54%
1	5,41%
4	5,41%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 41
Medicación para mareos o vértigo, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	MEDICACION PARA MAREOS, VERTIGOS
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	40,54%
3	8,11%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	45,95%
1	2,70%
4	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Tabla 42
Medicación para las palpitaciones, por antigüedad en su puesto de trabajo

CATEGORIA	MEDICACION PARA LAS PALPITACIONES
IGUAL O MENOR A 5 AÑOS	48,65%
0	48,65%
MAYOR A 5 AÑOS	51,35%
0	43,24%
1	5,41%
3	2,70%
Total general	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta realizada.

Capítulo IV

La posibilidad de un cambio

En este segmento se analizará lo hablado con distintos representantes de organismos técnicos relativos al agro.

Los mismos no se mostraron muy receptivos de realizar entrevistas, salvo el caso de miembros de FEDERACIÓN DE VIÑATEROS DE SAN JUAN, que demostraron un amplio interés en la entrevista realizada.

A. Entrevista para organismos, sindicatos, federaciones

1- ¿En qué organismo ejerce su función?

RESPUESTA: Yo soy Tesorero en la Federación de Viñateros y Productores de la Provincia de San Juan. He sido presidente de la misma en un período y estoy en este organismo hace aproximadamente 25 años. Y a lo largo de mi función he ido viendo la evolución y el manejo que tiene esta figura del contratista.

2- ¿Qué injerencia tiene esta institución en la figura analizada?

RESPUESTA: La Federación es una de las entidades que es llamada a la hora de negociar con los contratistas de viñedos. Nosotros somos miembros paritarios tanto de los contratistas como de los obreros de viñas, lo que pasa es que, en el caso del contratista, las paritarias se manejan a nivel provincial y en los obreros es a nivel nacional. En este caso Mendoza y San Juan trabajan en conjunto.

3- ¿Desde su organismo, están capacitados para lograr un cambio estructural en la figura, a nivel legal?

RESPUESTA: El mayor problema se plantea a la hora de producirse el distracto entre contratista y propietario. Surgen los conflictos, la falta de acuerdos, la Subsecretaría interviene pero no hay mucha injerencia de su parte más que para homologar o no algún acuerdo que las partes presenten. Sería muy bueno que de parte de la Federación se lograra

una mayor satisfacción a estos problemas, teniendo en cuenta que contamos con un cuerpo de asesores, como contadores y abogados capacitados para resolver estas situaciones. Quizás habría que ir adaptando la ley a los cambios tecnológicos que se van produciendo: ya no es lo mismo el contratista que araba a caballo que el actual con maquinarias más sofisticadas. O el tema del riego, donde se ven los grandes cambios, que la ley no plantea.

4- ¿Qué significado tiene la Ley de Contratista de Viñas y Frutales N° 23.154?

RESPUESTA: En la actividad vitivinícola y de frutales nos viene bien ese tipo de trabajo ya que es difícil ejercer un control efectivo sobre las propiedades. Entonces esta figura se ve como una solución, ya que el contratista trabaja como un “socio”, pero en realidad tiene una relación especial de “dependencia”, ya que se lleva una parte de la producción, en un porcentaje estipulado, si bien por ley se determina un mínimo y un máximo, las partes pueden pactar condiciones y porcentajes diferentes, y se le hace un aporte por año y hectárea que se modifica anualmente, en función de la inflación, y de ahí se le hacen las deducciones para la seguridad social.

5- ¿Qué porcentaje de registraciones existe de los contratos de viñas y frutales en la Provincia de San Juan?

RESPUESTA: En realidad en San Juan, antiguamente había muchos contratistas. Luego disminuyó la cantidad de celebraciones de contratos de este tipo, pero desde hace unos años, aproximadamente unos tres o cuatro años, ha vuelto a incrementarse la cantidad. Aunque no sabemos con certeza porque muchos no están registrados y eso no nos permite determinar un volumen de contratos efectivos. Es costumbre hacer los contratos sin registración, “de palabra”. Lo mismo ocurre con los obreros, muchos de ellos no cuentan con registración, trabajando en negro.

6- ¿Qué sería imperativo modificar de la ley?

RESPUESTA: La ley es una nacional, no tengo razones para pensar que pueda modificarse, pero se podría plantear el tema de la relación de las partes, que es donde se ven los conflictos: allá por los años 70, los contratistas eran autónomos, ellos tenían que hacer sus propios aportes y no existía este doble carácter de “autónomo-dependiente” que marca hoy la ley. Eran socios de los propietarios y trabajaban por porcentajes hasta que surge la Ley 23.154 y esta nueva categoría, con una dependencia y no tanta autonomía como tenían en antaño, con una mayor flexibilidad horaria, ya que el solo tiene que cumplir las tareas correspondientes, sin importar el horario de ingreso y egreso al establecimiento. Esto es una diferencia con el

obrero, el cual sí debe cumplir un horario de ocho horas, durante las cuales el contratista realiza sus tareas de supervisión y su propio trabajo.

7- ¿Considera la figura del contratista como superflua?

RESPUESTA: Esta figura durante un tiempo quedó relegada, pero como ya lo mencioné, se ha ido incrementando, por una razón de conveniencia de las partes. El motivo del incremento se debe a que los propietarios han optado por volver a este instituto y dejar de lado al obrero de viña, por los altos costos que ocasionan las cargas relativas a las leyes sociales. De todas maneras, sigue siendo muy bajo el porcentaje de registración en la provincia de San Juan, a diferencia de Mendoza, donde la actividad cuenta con un desarrollo muy amplio.

8- ¿Podría dejar de existir sin ningún problema la figura o habría que darle un mayor auge?

RESPUESTA: Eso depende de la economía del país que hace estos vaivenes: a veces la actividad es poco rentable y ahí surge nuevamente el contratista, porque los propietarios no pueden solventar el pago de los obreros y todas las cargas previsionales, siempre que haya un consentimiento de la persona que pasaría a ser contratista. Generalmente se aceptan estos cambios porque muchas veces los volúmenes productivos son interesantes. El problema se plantea cuando, aparentemente se manifiesta una buena cosecha y por algún imprevisto, generalmente de tipo climático, se afecta toda la producción: el contratista pierde y el propietario pierde. En tal caso, el propietario pierde por partida doble, ya que igual tiene que darle dinero al contratista, porque obviamente tiene que comer y así en esa cadena, ambos se ven afectados y se produce un desfasaje que después cuesta volver a iniciar el ciclo.

9- Teniendo en cuenta, que en los grandes emprendimientos agrícolas, la figura en cuestión no existe, por los volúmenes productivos manejados y por los esquemas organizativos de estos establecimientos, y en ellos encontramos la figura del Encargado; ¿cuál figura considera que podría reemplazar al contratista para el caso del pequeño y mediano productor que es quien hoy utiliza esta representación legal?

RESPUESTA: La verdad es muy difícil de establecer una similitud con otra figura. En realidad, hoy tenemos en un lado el contratista y en otro el obrero de viña. Quizás podría ser darle un carácter más asociativo, sobre todo en el aspecto previsional, porque es donde se ve la mayor reticencia por parte del propietario del fundo, ya que muchas veces no son estos quienes hacen las deducciones que les corresponden pagar a los contratistas, digamos por confianza hacia estos y luego se encuentran con que no hicieron los aportes y hay una

responsabilidad solidaria. Si bien el contratista se maneja, en términos generales, como monotributista, cuando no aporta y quedan las deudas ante el Estado, el propietario se enfrenta con esta responsabilidad. Lo puede descontar luego, pero el mal rato y el trabajo que implica subsanar el problema ya está hecho. Ese es un punto que debe tenerse en cuenta.

Para el pequeño y mediano productor es más cómodo. El gran productor, no tiene estos problemas porque su esquema organizativo es totalmente diferente, a gran escala, por el tamaño de los establecimientos, mientras que el propietario de pequeñas tierras se ve más satisfecho con un contratista, que incluso con obreros. No tiene que lidiar con estos, no tiene que hacer frente a las cargas legales y en cierta manera “se lava las manos” en el área de ocupación de trabajadores. Se evita dolores de cabeza.

Pero como año a año, los pequeños y medianos productores han ido desapareciendo, y esto lleva a que la figura también desaparezca, a pesar de este pequeño incremento que mencioné al principio, quizás producto de algunas fusiones en los predios rurales.

10- - ¿Considera que la figura solo aplica al sexo masculino o podría hablarse de la posibilidad de mujeres contratistas o se han registrado contratistas femeninos?

RESPUESTA: No es lo común. En San Juan no he visto, en la Federación de la cual soy parte, que se hayan registrado contratistas mujeres. Pero con los avances que hay y con las leyes de igualdad, no es descabellado pensar que una persona de sexo femenino sea contratista.

El tema se da por una cuestión de que está arraigada la costumbre de que sea realizado por hombres, al ser de fuerza, por el manejo de maquinarias agrícolas, implementos y sobre todo por el peso de estos, no tanto por el manejo de un tractor. Más que nada veo una falta de mujeres en estas labores por razones de fuerza, pero no de idoneidad, ya que tienen una capacidad de organización y una practicidad que el hombre no tiene.

En el caso de los obreros si se da el trabajo femenino en gran escala y sobre todo para tareas específicas: atada, desbrote, levantamiento de parrales; esto se debe a que la mujer tiene las manos delicadas y estas labores requieren justamente eso: delicadeza.

11- ¿Cuál ha sido el mejor momento de esta figura en la provincia de San Juan?

RESPUESTA: En la época de los años 60 y 70, previo a las leyes sobre la materia, en épocas donde el producto tenía otros valores, los márgenes eran muy diferentes. Era una realidad completamente diferente. Hoy se manejan montos productivos muy inferiores, productores muy pequeñitos, algunos han transformado sus propiedades en casas- quintas, o

sus herederos vendieron todo porque no generaban grandes volúmenes, o porque no estaban interesados por sus profesiones o trabajos en mantener los campos de sus familias y les vendieron al vecino y este incrementó sus tierras.

12- ¿La ley significó un avance o un retroceso en el manejo de este instituto?

En algunos aspectos vino a favorecer a los trabajadores, quienes a través de los contratos que pudieron celebrar, allá por los años 70, lograron adquirir pequeñas propiedades para trabajar sus propias tierras. En ese aspecto vino a mejorar la situación de muchos obreros que estaban trabajando al día.

13- Respecto de la vivienda, ¿qué opinión le merece el tema?

Al contratista de viña se le debe dar un lugar donde vivir dentro del establecimiento y sus instrumentos para que trabaje, pero son muy pocos los contratistas que no tienen vivienda aparte y que quieran quedarse en el predio donde laboran, por la cercanía con su propio domicilio. A diferencia de los obreros, donde los mismos propietarios son reacios a ofrecer el lugar de residencia por la falta de compromiso, en gran parte de los casos.

Hoy, está reñido el tema de cuantos contratistas viven en el establecimiento y cuantos regresan a sus propias viviendas. Generalmente se ve en los medianos productores, que son quienes tienen las viviendas acondicionadas a tales efectos. Pero en pequeños o muy pequeños productores, esto se dificulta porque no alcanzan a cubrir las necesidades básicas de productividad y mucho menos la mantención en condiciones de una vivienda. Esto es una de las cosas que significó un retroceso en cuanto a la pregunta que me hizo.

14- ¿Qué función cumple el Ministerio de Producción de la Provincia de San Juan en el tema de los contratistas?

El Ministerio es el encargado de fijar los cánones anuales que la ley establece que debe darse como retribución mensual al contratista.

Nosotros, en la Federación, tenemos contratos tipo que otorgamos a los propietarios y que ellos llenan y luego firman ante escribano o juez de paz a los efectos de darle legalidad a los mismos, pero ni el Ministerio, ni la Subsecretaría, ni la Federación son entidades de registración propiamente dichas.

B. Conclusiones

En virtud de lo relatado por el tesorero de esta institución, la ley en algunos aspectos ha significado un retroceso en la mayor concreción de contrataciones, en la Provincia de San Juan.

Asimismo, ellos como comisión paritaria para discutir la fijación de los cánones, están llamados a la protección de los intereses de estos trabajadores, al igual que de los obreros de viña.

Como bien ha explicado, en algunos casos, mientras las leyes relativas al tema no existían, los mismos operarios que laboraban bajo contratos, podían alcanzar el sueño de su propio establecimiento agrícola y en muchos casos, de ser trabajadores dependientes pasaron a convertirse en pequeños y medianos productores.

Los vaivenes económicos de nuestro país, han llevado también a una casi desaparición de esta figura en los campos sanjuaninos, pero como las cargas sociales se han ido agudizando y los propietarios no pueden afrontar sus predios con los obreros necesarios, está volviendo a adquirir preponderancia una figura tan querida como es la del contratista.

Conclusiones

El presente estudio ha tratado en el primer capítulo sobre los aspectos generales del instituto investigado, sus antecedentes, evolución, manejo, las características generales y la situación legal actual de la figura contractual.

En el capítulo segundo he tratado de mostrar la realidad de los hechos, en la Provincia de San Juan y he realizado una comparación con otros institutos, tales como tamberos, que presentan una especie de contratación, pero se manejan con características disímiles.

Además, se plantea el dilema entre la nebulosa en la que parece encontrarse la figura: ¿es autónomo? ¿Es dependiente? o ¿es un híbrido al cual corresponde darle una forma particular?

En el capítulo tercero se analizaron las cuestiones generales tanto desde el punto de vista del contratista como del propietario en relación a su salud, relación interpersonal, medicación ingerida, todo en función de la actividad realizada y del grado de exposición y antigüedad en el trabajo.

En el capítulo cuarto se planteó la posibilidad de un cambio y cuánto hay de real en esto. Los organismos encargados de velar por los intereses de estos trabajadores no se mostraron muy receptivos a la hora de dar parámetros sobre la problemática del instituto, la ley “anacrónica” como manifestaron y la necesidad de elaborar un nuevo proyecto, más viable y acorde a la realidad.

En primer lugar, y en honor de la verdad, debo decir que este tema me apasionó desde siempre: nací en casa de contratista, donde era común ver trabajar a mi padre desde el amanecer hasta el atardecer.

Todo esto lo realizó en el período en que no existían leyes que regularan el instituto en cuestión.

Después de un largo proceso evolutivo donde se fue perfilando la figura del CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES, se llega en 1984 a la concreción de la misma a través de la Ley 23.154.

Esta ley significó una gran revolución en el aspecto legislativo, ya que crea una figura contractual atípica y al margen de la Ley de Contratos de Trabajo: el “trabajador autónomo-dependiente”.

¿Qué significa esto? Desde mi análisis se crea un híbrido del derecho, bajo un estatuto especial, y una forma de difícil categorización. Incluso el mismo contratista no sabe dónde se encuentra posicionado, y a la hora de resolver los conflictos legales que se puedan plantear en virtud del contrato, se manifiesta con mayor fuerza esta hibridez.

El contratista oscila en una nebulosa laboral; a veces autónomo, a veces dependiente. Esto juega a favor y en contra para este instituto y para ambas partes.

A favor, porque los propietarios se ven desligados de lo referido a las cargas sociales y previsionales, y los contratistas asumen una “calidad de socios”, con una flexibilidad laboral, libertad de contratar su propio personal, etc.

En contra, para los propietarios que son responsables solidarios frente a los incumplimientos de sus contratistas por el no pago de las cargas pertinentes, en caso que no realizaren, previo a la liquidación final, las deducciones respectivas; y esto sucede muy a menudo, por una cuestión de buena fe y confianza en el contratista. Y para este porque deben constituirse en alguna categoría impositiva, como por ejemplo monotributistas, y realizar las erogaciones correspondientes y estos los coloca en la situación de autónomos. Además, deben facturar el porcentaje que les corresponde en la producción que manejan y esto implica un gasto más.

Otro punto controversial es la forma del contrato: la ley exige la forma escrita y su registración. En la realidad de los hechos, nos encontramos con contratos que tienen la forma requerida, se realizan por escrito, se firman ante escribano o juez de paz al solo efecto de dar autenticidad a las firmas, porque no certifican contenido, y luego no tenemos un organismo que se encargue de registrar este tipo de contratos.

También vimos el tema de los riesgos que asume el contratista en virtud de su porcentaje: frente a un evento climático, un incendio, la caída de un parral, etc., las pérdidas ocasionadas en el predio repercuten ínsitamente en lo obtenido por este.

Pero, por otro lado, el propietario pierde frente a los hechos mencionados, en cuanto a volumen productivo y asume totalmente el riesgo de la puesta en marcha de lo dañado.

De manera que en muchos casos la parte fuerte del contrato, esto es, el propietario, se ve perjudicada enormemente.

En el análisis realizado, mediante encuestas a ambas partes, en relación al trabajo, su interacción con otros trabajadores y de las partes entre sí, de lo relacionado con su salud y la

medicación que ingieren a raíz del trabajo, tanto el contratista como el propietario, los resultados arrojados fueron:

La investigación y el análisis realizado nos llevan a adherir a una interpretación amplia respecto de la ley, analizando cada caso en concreto para establecer si la labor se presta en condiciones de salubridad según se desprende de este trabajo las condiciones laborales, la naturaleza de las tareas, que se realizan y el lugar de las mismas afecta la salud de sus trabajadores, reuniendo varias características necesarias para la declaración de insalubridad o para incluir en la ley, una modificación a esta situación.

En el segundo aspecto se trata específicamente el ambiente laboral en el campo, estas labores requieren de conocimientos y habilidades especiales para la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades de las plantaciones de viñedos y frutales, ya que a pesar de no poseer títulos habilitantes, sus capacidades y nociones son tan amplias, que pueden presentar desórdenes físicos e incluso conductuales (en el caso concreto frente a las pestes propias de estos cultivos) lo que implica el desarrollo y permanente perfeccionamiento del personal que presta estos servicios.³⁴

El régimen horario se dispone con una amplia flexibilidad, pero en determinadas épocas y en ciertas situaciones, permanecen en estado de vigilia. También realizan tareas que implican posturas forzadas, repetitivas, esfuerzos físicos en lugares peligrosos como cauces de riego de mucho volumen, colocación de implementos agrícolas de considerable peso y difícil manejo, colocación de compuertas, etc.

Los trabajadores realizan grandes esfuerzos físicos propios de las tareas que cumplen en lugares que muchas veces no reúnen los requisitos mínimos y soportando las inclemencias del tiempo: tanto frío como calor extremo.

Por todo lo expresado en párrafos anteriores se puede concluir que, de acuerdo a las CyMAT, las condiciones laborales de estos trabajadores repercuten en forma negativa en su salud, porque muchas veces no son las adecuadas para el tipo de trabajo que realizan.

En el tercer aspecto se investigan y analizan distintos conceptos de estrés y estrés laboral y la evolución de los mismos en los principales autores que estudiaron el tema; llegando en la actualidad a un concepto amplio que establece que es la respuesta fisiológica-psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones

³⁴ Machado, José Daniel (2008). **Discriminación y violencia laboral**. *Revista de Derecho Laboral*. 2008 - 2- I. Ed. Rubinzal Culzoni.

internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El estrés, cuando persiste en el tiempo, es decir que es crónico, causa graves daños físicos.³⁵

El Dr. Guillén establece características del estrés laboral, a partir de lo cual se pasa a analizar cada una de ellas y se relacionan con las que surgen en el caso que nos ocupa. Así:

1. Los estresores laborales tienden a ser crónicos más que intermitentes o auto-limitados. En el trabajo agrícola los estresores laborales son crónicos porque constituyen un modo de trabajo; la jornada, si bien es flexible, se tienen que cumplir todas las tareas en tiempo y forma y el lugar en que se realiza, la utilización de maquinarias que repercuten en el sistema nervioso central y no se pueden variar porque es su modo de trabajar.
2. Hay algunas solicitudes laborales externas, tales como las creadas por máquinas agrícolas que inciden en la salud de los trabajadores, afectando tanto su parte motora como auditiva. Esto genera un malestar intermitente que no puede ser subsanado por ningún otro medio mecánico.

La adaptación o habituación a la situación crónica es difícil y se mantiene alguna forma de vigilancia permanente. Esta característica está más que presente en el estado de vigilia que tienen estos laborantes durante una gran parte de su jornada laboral y sobre todo en determinados días del mes, que suelen ser entre dos o tres semanales debido a los procesos de riego, que abarcan largas horas de trabajo, con alerta permanente.

3. Hay una «contaminación» de los efectos del trabajo sobre otras áreas de funcionamiento (por ejemplo, familia); es indudable que para estos trabajadores hay algún efecto de su trabajo que se traslada a sus familias debido al poco tiempo que tienen para compartir con ellos y en recurrentes oportunidades, los hace incumplir sus deberes familiares, y muchos de ellos llevan sus vivencias diarias a sus hogares, provocando discusiones y un estrés aún mayor, sobre todo en los establecimientos de mayor producción agrícola, donde la demanda de labores es mucho más amplia.

Con todo lo analizado se puede concluir que la labor desempeñada por el Contratista de Viñas y Frutales, aunque a priori no pareciera no tenerlas, cumple con todas las

³⁵ Barreuzeta Solís, Lidia Marina (2013). **El estrés laboral en el personal administrativo del Sistema Hospitalario**. Ecuador: Universidad de Guayaquil - Facultad de Ciencias Psicológicas.

características de ser un trabajo que provoca estrés laboral; éstas se pueden percibir en los resultados de las encuestas realizadas al personal e incluso en los propietarios

El aspecto cuatro trata el Síndrome de Burnout y los Ritmos Biológicos. Respecto del primero se analiza una evolución del concepto a través de distintos autores que concluyeron en que las dimensiones de este síndrome son el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. En este punto se realiza un paralelismo entre los grupos analizados y el concepto del Dr. Guillén, quien establece que el síndrome abarcaría:

1. Agotamiento emocional, surge como dato importante que a mayor antigüedad existe un agravamiento de los síntomas. Las personas del segundo grupo, más de 5 años de antigüedad, se irritan con más facilidad, se sienten más saturados y agobiados laboralmente, experimentan mayor cansancio físico, más hartazgo y refieren ser absorbidos por el trabajo. Ambos grupos se sienten agotados en un porcentaje importante, y algunos de ellos ya al ingresar a su jornada experimentan este agotamiento.
2. Los sentimientos de inadecuación profesional y la pérdida de la autoestima profesional: se puede decir que se mantiene la relación de que los de mayor antigüedad tienen mayores porcentajes.
3. Percepción de falta de satisfacción en el trabajo: se plantea por la sobre carga horaria (sobre todo en épocas específicas como cosecha) y condiciones ambientales inadecuadas lo que se traduce en continuos reclamos por parte del personal. En ambos grupos el 20%, se siente poco estimulado; en los más antiguos hay un porcentaje importante de baja realización personal y sienten menor gratificación por las tareas que desempeñan.
4. Conflictos interpersonales: en este sentido se puede decir lo que venimos planteando, que a mayor antigüedad hay mayor intolerancia e insensibilidad. Lo cierto es que esta exacerbación va a depender de las características de personalidad de cada individuo.
5. Alteraciones somáticas y de comportamiento diversas. Las encontramos en los cuerpos 4 y 5 de la encuesta, ambos grupos en un porcentaje importante consideran que sus patologías se agravan con el trabajo, presentan dolores o molestias en el estómago (gastritis). Hay síntomas que se presentan más acentuados en los de mayor antigüedad, como cortes de respiración sin motivos, palpitaciones, pinchazos en el pecho, problemas para dormir, sentirse más fatigado de lo normal, contracturas, dolores musculares y crisis de ansiedad. Estos problemas de salud tienen su correlato en la medicación que toman ambos grupos, siendo los más antiguos los que presentan mayor ingesta de medicación.

Todo lo investigado, analizado y expresado en este trabajo final lleva a concluir que el personal de campo, específicamente el caso de contratistas y propietarios presta sus servicios o sigue la actividad agrícola en condiciones tales que potencian la adquisición de enfermedades de todo tipo. El estrés laboral es moneda corriente en estos grupos, tal como lo demuestran las encuestas libres y autónomas realizadas. En estas últimas se consultó a personal con 1 a 5 años y de 6 años en adelante de antigüedad. siendo la franja etaria analizada la que va entre los 45 a 60 años de edad y que requieren contar con 65 años de edad para jubilarse, cabe preguntarse si en tales condiciones llegarán a retirarse o producirán el distracto.

Bibliografía

- Argentina (B.O. 01/11/1984). **Ley 23.154. Viñas y frutales.**
- Argentina (B.O. 05/03/1980). **Ley 22.163. Contrato de Trabajo. Explotación de viñas y frutales.**
- Argentina (B.O. 12/10/1999). **Ley 25.169. El contrato Asociativo de Tamberos.**
- Argentina (B.O. 14/02/1974). **Ley 20.589. Estatuto que rige las condiciones de trabajo del contratista.**
- Argentina (B.O. 27/12/2011). **Ley 26.727. Ley de Contrato de Trabajo Agrario.**
- Barrezueta Solís, Lidia Marina (2013). **El estrés laboral en el personal administrativo del Sistema Hospitalario.** Ecuador: Universidad de Guayaquil - Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Castillejo de Arias, Olga (4/11/1984). **Acerca de la nueva regulación del contratista de viñas y frutales,** en diario Los Andes.
- Deveali, Mario (s.f.). **Contratista de Viñas y Frutales.** *Revista D.T.* XXX - 5.
- Excma. Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria. **Otarola, Ivana Analía c/San Ceferino S.R.L. y Ots. p/acumulación objetiva de acciones,** 26/08/16.
- Foglia, Ricardo y Khedayán, Eugenia Patricia (2014). **Regímenes Laborales Especiales.** 2da ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Thomson Reuters La Ley, cap. VII, pág. 341- 448.
- Foglia, Ricardo y Khedayán, Eugenia Patricia (2020). **Regímenes Laborales del cultivo de viñas y frutales.** Mendoza: ASC Librería Jurídica.
- Fretes Vindel Espeche, Leandro (2014). **Régimen del Contratista de viñas y frutales. Naturaleza jurídica. Relaciones con la LCT y la analogía.** En *Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza*, Número 1, Mayo 2014, pág. 1.
- Lima, Osvaldo (1973). **Contrato de actividad y contratista de viña.** LT XXI -1061.
- Livellara, Carlos A. (1992). **Contratista de viñas y frutales.** Mendoza: Ediciones Jurídicas Cuyo.
- Livellara, Carlos A. **Informe sobre las reformas de las leyes 27.643 y 27.644.**
- Machado, José Daniel (2008). **Discriminación y violencia laboral.** *Revista de Derecho Laboral.* 2008 - 2- I. Ed. Rubinzal Culzoni.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). **Maslach Burnout Inventory.** Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Pastor, Juan Carlos. **Los contratistas de viñas y frutales ante la nueva ley que regula sus actividades.** LT, XXIII – 31.
- Primera Cámara del Trabajo de la Ciudad de Mendoza. **Baccani, César c/ Simón Manuele p/ Ordinario.** Expte. N° 24.430, 01/02/1996, LS0 75-359.
- Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tribunales de la 4ª Circunscripción Judicial de Mendoza. **Guarachi Ricardo Agustín c/ Miguel Pelegrina p/Sumario.** 14/12/17, autos 11.462 caratulados.
- Ronchetti Mosso, Orlando (1967). **Estatuto de los contratistas de viñas y frutales,** en *Enciclopedia Jurídica Omeba*, t. XI, 1967, pág. 59.

- Ronchetti Mosso, Orlando (1981). **Antecedentes y consideraciones generales sobre la ley 22.163**, en *Contratistas de viñas y frutales*. Mendoza: UNSTA.
- Ronchetti Mosso, Orlando (1986). **Estatuto de los contratistas de viñas y frutales**. DT, XVI-86.
- Ronchetti Mosso, Orlando y Livellara, Carlos A. (1980). **Contratista de viñas y frutales. Reseña de Antecedentes**. Mendoza: Instituto de Investigaciones de Derecho y Ciencias Sociales del Colegio de Abogados de Mendoza.
- Salas, Ana María, **Contratistas de viñas y frutales: Un estatuto Especial con futuro incierto**, en *Derecho del Trabajo*, Año II, Número 5, Infojus, Sistema Argentino de Información jurídica.
- Simondegui, Marina (2018) **¿Es aplicable el trabajo por turnos rotativos o por equipos en el ámbito rural?** Disponible en <https://saladillocampo.com.ar/blog/2018/08/25/es-aplicable-el-trabajo-por-turnos-rotativos-o-por-equipos-en-el-ambito-rural/> [Recuperado 08/2021].
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. **Brasili de Santilli, A M y otros c/ Integral Hogar SA**. 17-11-1987, en T y SS, 1988, p. 357.
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. **Lucero Tomás en J°: Lucero Tomás Adelina Bassi de Pérez p/ Ordinario s/ Casación**. Expte. N° 1199, 13/03/1985.
- Vázquez Vialard, Antonio (1985). **Tratado de Derecho del Trabajo**. T. VI. Buenos Aires: Astrea, pág. 1008.