



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO LABORAL AGRARIO  
Y SU IMPACTO EN LA PROVINCIA DE MENDOZA.

MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

AUTOR

Abog. Ernesto Javier Torres

DIRECTORA DE TESIS

Mg. Flavia Baños

Ciudad de Mendoza- 2023



**Dedicatorias y agradecimientos:** a mi madre, mi novia y a mis seres queridos, por su apoyo constante e incondicional; y a mi Directora de tesis, por su gesto noble, compromiso y dedicación al proyecto.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS.

Título.....	1
Agradecimientos.....	2
<b>CAPITULO I: INTRODUCCION. ANTECEDENTES.....</b>	<b>5</b>
TÍTULO I. Formulación del problema y fundamentación de su relevancia.	
TÍTULO II. Objetivos.	
TÍTULO III. Hipótesis	
TÍTULO IV. Metodología investigativa aplicable	
<b>CAPITULO II: DESARROLLO - MARCO TEORICO.....</b>	<b>22</b>
TITULO I. Solidaridad en el Derecho Civil. -	
TÍTULO II. Solidaridad en la Ley de Contrato de Trabajo. -	
a) Principales supuestos de solidaridad pasiva reglados por la legislación del trabajo.	
b) Principio protectorio. -	
c) Jurisprudencia. -	
c).1. Plenario Ramírez. -	
c).2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. -	
c).3. Jurisprudencia de la Suprema de Justicia de Mendoza. -	
<b>CAPITULO III: SUMARIO DEL RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO.....</b>	<b>50</b>
TITULO I: Historiales.	
TITULO II: Autoridades vinculadas al régimen de trabajo agrario.	
TITULO III: Elementos esenciales del contrato de trabajo agrario.	
TITULO IV: El régimen agrario luego del Nuevo Código Civil y Comercial.	
<b>CAPÍTULO IV: SOLIDARIDAD LABORAL DE LA LEY N° 26.727.....</b>	<b>60</b>
TITULO I: Contratos agrícolas y la solidaridad laboral.	
TITULO II: Clasificaciones contractuales contempladas en la Ley Nro. 13.246.	
TITULO III: Responsabilidad laboral en los Contratos Agrarios. -	
<b>CAPITULO V: PROPIEDAD AGRARIA.....</b>	<b>72</b>
TITULO I: Derecho constitucional de propiedad.-	
TITULO II: Lesión al derecho constitucional de propiedad.	
<b>CAPITULO VI : LA ACTIVIDAD AGRARIA VIÑATERA EN MENDOZA.....</b>	<b>73</b>
TITULO I: Distintas ramas e hipótesis. -	
TITULO II: Delimitación de la solidaridad laboral.	
TITULO III: Jurisprudencia.	
TITULO IV: La realidad vivenciada en al campo argentino.	
<b>CAPITULO FINAL: CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
Bibliografía.....	99

## **Capítulo I: INTRODUCCION. ANTECEDENTES.**

El objeto de las regulaciones del derecho agrario es la noción de agrariedad, entendida como “la actividad productiva agrícola consistente en el desarrollo de un ciclo biológico, vegetal o animal, ligado directa o indirectamente al disfrute de las fuerzas y de los recursos naturales y que se resuelve económicamente en la obtención de frutos, vegetales o animales, destinables al consumo directo, bien tales cuales, o bien previa una o múltiples transformaciones<sup>1</sup>”.

Ahora bien, "empresario agrario" sería quien "ejercita una actividad dirigida al cultivo del fundo, a la silvicultura y la crianza del ganado (hoy de animales) y a las actividades conexas", constituyendo estas últimas "las actividades dirigidas a la transformación o enajenación de productos agrícolas, cuando estén comprendidos en el ejercicio normal de la agricultura". El citado jurista referencia los art. 2082 y 2135 del Código Civil Italiano de 1942, definiendo al empresario en general, como aquel que ejerce profesionalmente una actividad económica organizada con finalidad de producción o de intercambio de bienes o servicios<sup>2</sup>.

Las nociones citadas en los párrafos precedentes, nos dan la directriz principal de la presente tesina. Nos involucra a entender categóricamente, que una relación de trabajo agrario tiene que definirse sobre las nociones de actividad agraria y empresario agrario.

La relevancia de todas estas normas y su relación reside no solo en la necesidad de esclarecer las regulaciones en torno a las condiciones laborales de los trabajadores, sino sobre todo cuando se trata de empleados del rubro agrario.

De acuerdo a RENATRE , los trabajadores rurales se encuentran en negro en un porcentaje del 83%, con las problemáticas que ello acarrea. Situación que se agrava más

---

<sup>1</sup> TEORÍA GENERAL E INSTITUTOS DE DERECHO AGRARIO, AUTOR CARROZZA, ANTONIO, AÑO 1990, BUENOS AIRES, EDITORIAL ED. ASTREA. CITA EXTRAÍDA DE BIBLIOGRAFÍA IX ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2012.

<sup>2</sup> BREBBIA FERNANDO P. MANUAL DE DERECHO AGRARIO, EDITORIAL ASTREA, BUENOS AIRES, 1992. CITA EXTRAÍDA DE BIBLIOGRAFÍA IX ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2012.

aun en las provincias que presentan la actividad agrícola ganadera como una de sus fuentes económicas principales, como en el caso de Mendoza.

A modo de trayectoria histórica normativa, hacia lo que hoy constituye el estatuto del trabajador agrario, puedes iniciar con lo siguiente:

La sanción de la Constitución Nacional de 1853 y su reforma de 1860, en el art.14 consagra el derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita, de asociarse con fines útiles, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio.

Fundador en la protección del campesino es el Código Rural de la Provincia de Buenos Aires (1865), también el de las Provincias de Santa Fé (1867), Corrientes (1871), Entre Ríos (1873), Catamarca (1878) y Mendoza (1880); se los conocía vulgarmente con el nombre de leyes de estancias.

Por ley del 13 de diciembre de 1889, el Gobierno de la Provincia de Tucumán reglamenta el conchabo (trabajo doméstico rural) de los peones troperos (trabajo de conducción de ganada a caballo) y el conchabo del peón obrajero (obraje tala árboles), en dónde la policía era la autoridad de interpretación y aplicación de la ley, con la potestad de disciplinar al personal para el cumplimiento del trabajo pactado, y el otorgamiento de una libreta de trabajo por el comisario de turno.

La primera norma específica en el orden nacional para regular el trabajo rural' fue la ley n° 12.789, llamada "Estatuto de los Conchabadores", que en 1942 básicamente reguló la actividad de los intermediarios que participaban en la contratación de los trabajadores temporeros, comprendiendo a una sola categoría de trabajadores, los denominados "braceros", sinónimo de peón, obrero<sup>3</sup>.

Recién en 1944 se dicta la primera regulación orgánica para los trabajadores del agro, cuando se sanciona el "estatuto del peón de campo", por decreto 28.169, se dirige a lo que hoy denominamos trabajadores permanentes, y sancionado como norma de emergencia, luego ratificado por la ley 12.921, y fija condiciones de trabajo, entre ellas:

---

<sup>3</sup> EXPRESIÓN DE SINÓNIMO EXTRAÍDA DE LA WEB  
[HTTPS://WWW.WORDREFERENCE.COM/SINONIMOS/BRACERO.](https://www.wordreference.com/sinonimos/bracero)

salarios mínimos, descanso dominical, vacaciones pagadas, alojamiento y alimentación, estabilidad y distintas disposiciones sobre higiene y protección, y su decreto reglamentario establecía un régimen de asistencia médica, y farmacéutica y el amparo de las enfermedades o accidentes inculpables, y la prohibición del trabajo en menores de 12 años.

El estatuto del peón de campo fue reglamentado en 1949 por el decreto 34.147, y en el mismo año se sancionó la ley nacional 13.020 de protección al trabajo de cosecha, que creó la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), y asimismo las denominadas Comisiones Paritarias Locales. Esta ley fue reglamentada por el decreto 2.509 dictado el 28 de enero de 1948.

A la época de promulgación de la ley de contrato de trabajo N° 20.744 del 20 de setiembre de 1974, se mantienen la vigencia de los estatutos particulares, y se aplican las normas de la LCT de manera supletoria, según los principios que determinan la preeminencia de normas.

La LCT fue modificada por la dictadura militar, ley 21.297, publicada en el Boletín Oficial el 29 de abril de 1976 y pese a las restricciones impuestas al texto originario de la LCT, no se excluyó a los trabajadores rurales, sino recién con la ley 22.248 del 8 de julio de 1980.

En fecha 10/07/1980 se sancionó la ley 22.248, la cual derogó tanto las leyes sobre el “estatuto del peón de campo” y el “trabajo de cosecha”; la citada ley se la denomina “Régimen Nacional del Trabajo Agrario” reglamentada por el decreto 563 del año 1981.

La ley n° 22.248 puso fin a esas cavilaciones, modificando la N° 20.744 y excluyendo de su alcance a los trabajadores agrarios. Comparada con la anterior normativa rural, las disposiciones de la Ley N° 22.248 mejoraban "ostensiblemente su carácter tuitivo".

Esta ley se consideraba un ordenamiento excluyente de la ley de contrato de trabajo 20.744, para las relaciones de trabajo del campo, no obstante que, comparadas con la anterior normativa rural, las disposiciones del Régimen Nacional de Trabajo Agrario

mejoraron ostensiblemente su orden defensivo y en algunos temas su protección supera al de la LCT.

La ley 25.191 del año 1999, declara el uso obligatorio de la Libreta de Trabajo Rural, para todos los trabajadores de la actividad rurales del país, tanto permanentes como transitorios y de cosecha.

Finalmente, fue sancionada la ley nº 26.727, publicada el 28 de diciembre de 2011, que instituye el nuevo Régimen del Trabajo Agrario aprobado por el decreto 301 del 21 de marzo del año 2013, se deroga la ley 22.248, sus modificatorias y el decreto reglamentario 563 del año 1981.

En los considerandos del decreto 301, se establece que uno de los objetivos de la ley 26.727 es promover la elevación de los estándares de derechos de los trabajadores agrarios, con independencia de la característica de la tarea que realicen o la modalidad contractual que revistan, asegurando una instancia que les permita la mejora de las condiciones laborales, así como la determinación y actualización de sus salarios.

Precisa que los nuevos institutos consagrados mediante la ley 26.727 implica llevar adelante un proceso de readecuación de la normativa específica aplicable a cada actividad productiva regional; razón por la cual, y en el marco del principio constitucional de progresividad, debe procurarse evitar que, por debilidades o falencias de determinados sectores, se menoscaben los niveles de protección alcanzados a la entrada en vigencia de dicha ley

Exponer sobre la solidaridad prevista en el Art. 12 de la Ley 26.727, implica remitirnos a los antecedentes de: las nociones de solidaridad en el derecho civil argentino, su progresión hacia la Ley Nº 20744, y su consecuente manifiesto en la normativa de trabajo agrario.

La idea de la responsabilidad solidaria, como tantas otras, es fruto de la sutileza y creatividad del Derecho Romano, que concibió un vínculo con múltiples sujetos pasivos para que el acreedor pudiera reclamar a cada codeudor el cumplimiento total del objeto debido.

La teoría de las obligaciones solidarias se estudia en el Derecho Común o Civil dentro de la teoría general de las obligaciones; de modo que, para su cabal conocimiento, hay que remitir a las obras básicas de Derecho Civil.

El art. 699 del Código Civil establecía la base de la definición misma a decir que una obligación es solidaria cuando "... la totalidad del objeto de ella puede, en virtud del título constitutivo o de una disposición de la ley... ser demandada a cualquiera de los deudores...".

El art. 705 del Código Civil, va dando forma al interrogante que plantea el trabajo actual. Vélez Sarsfield hace confluír, en un solo texto, la traducción que hizo Andrés Bello de los arts. 1.200; 1.203 y 1.204 del Código Civil Francés y la norma abunda en la descripción de las potestades del titular del crédito.

La disposición legal reitera con énfasis que el sujeto activo del vínculo "...puede exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos..." y aclara que si se reclamó "...el todo contra uno de los deudores y resultase insolvente, puede reclamarlo contra los demás...".

El Derecho del Trabajo, para tutelar al dependiente, recurrió a una institución decantada del Derecho Civil (las obligaciones solidarias) que, como vimos, fue precisamente pensada para garantizar el cobro, potencializar la responsabilidad patrimonial y evitar la necesidad de tener que reclamar el pago a una persona determinada cuando se sabe que es ocioso o, simplemente, no se la quiere perseguir<sup>4</sup>.

El 11 de septiembre de 1974 fue sancionada la ley 20.744, llamada Ley de Contrato de Trabajo. Su antecedente inmediato lo constituía la ley 16.881 (B.O. 19/5/1966), un cuerpo legal que al ser sancionado llevaba por título precisamente "Contrato de Trabajo". En el artículo 38 de la Ley 16881, aparecía la palabra solidaridad dentro de la normativa laboral:

“En caso de cambio del titular del establecimiento o empresa; pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. Si en razón

---

<sup>4</sup> “RAMÍREZ MARÍA ISIDORA C/ RUSSO COMUNICACIONES E INSUMOS S.A. Y OTRO S/ DESPIDO”, 3/02/2006.

de cambio de titular se extinguiere el contrato de trabajo, tanto el primitivo titular como el nuevo quedarán solidariamente obligados por las consecuencias de la extinción y el trabajador podrá accionar por sus créditos contra cualquiera de ellos o ambos”.

En 1980, durante la Dictadura Militar se dictó la Ley N° 22.248' que derogó y reemplazó tanto el Estatuto del Peón (ley n° 12.921) como la ley n° 13.020 y sus respectivas reglamentaciones.

Cabe señalar que entre el 20 de septiembre de 1974 fecha en que comienza a regir la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y el 27 de julio de 1980 en que comenzó a regir el Régimen Nacional del Trabajo Agrario (ley 22.248) se aplicaba aquella en cuanto fuere más favorable, además de compatible, atento que el art. 2 de la ley 20744 disponía:

" En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo”.

Cuando se dictó la ley 20.744, en el año 1974, la normativa específica sobre solidaridad estaba contenida en el artículo 32; con la ley 21.297, en el año 1976, la norma se modifica siendo contenida en el artículo 30; se mantuvo así hasta la sanción de la ley 25.013, en el año 1998.

La ley 25.013 modifica el articulado, el que textualmente dice:

"Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o sub- contraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social.

"Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

"Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

"El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social".

Respecto del primer párrafo de la norma, no hubo modificaciones. él mismo contempla dos supuestos distintos para imponer responsabilidad solidaria: 1) quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o 2) contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

No obstante, esta interpretación no es unívoca ni mucho menos: así, se señala el primer párrafo del artículo 30: se refiere al principal que cede total o parcialmente su establecimiento y subcontrata con un tercero trabajos de su actividad específica y habitual..." Desde esta perspectiva, lo que vemos como dos supuestos distintos no sería más que uno solo.

El segundo párrafo del artículo 30 de la LCT genera duda respecto a si la obligación del empleador es de medios o de resultado, y si la responsabilidad continúa siendo objetiva o ha pasado a ser subjetiva.

A partir de allí se han desarrollado tres lineamientos para dar posibles respuestas: así, señala Carlos Alberto Etala tres posturas interpretativas: a) una tesis amplia; b) una tesis restrictiva, y c) una tesis intermedia.

a) La postura amplia propugna que la responsabilidad emergente de la ley deriva de una obligación de resultado y no de medios. en la que el empresario principal no podría eludirla acreditando haber dirigido al contratista o subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido o supervisado sus libros.

b) La postura restrictiva considera que se está ante una obligación de medios en la que la diligencia opera como criterio para valorar la exactitud del cumplimiento. Sólo impone al empresario el "deber de exigir"; éste debe solamente acreditar el cumplimiento de este deber.

c) La postura intermedia comparte básicamente los fundamentos expuestos por la tesis restrictiva, pero señalando que la obligación del principal no se agota simplemente en el "deber de exigir", sino que ha de observarse su comportamiento posterior.

El régimen de Trabajo Agrario, regulado por la Ley 26727, en su artículo 12 establece en materia de contratación, subcontratación y cesión que quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deben exigir de aquellos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Así, cuando se contraten o subcontraten, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará, en todos los casos, que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación estará constituida con el principal.

La solidaridad establecida en la citada norma, tiene efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario. No resulta de aplicación la solidaridad prevista en el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

De alguna manera, se unifican los casos de solidaridad contemplados por los artículos 29 de la LCT (solidaridad por interposición de personas o intermediación fraudulenta) y 30 de la LCT (solidaridad por subcontratación). De acuerdo al artículo 2 del decreto reglamentario 301/13 (anexo), los contratistas, subcontratistas o cesionarios están obligados a presentar al principal la documentación laboral que acredite el cumplimiento de la legislación laboral. Esta solidaridad del principal se concreta aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario. Aquí, la norma (art. 12, 3º párrafo) contempla la doctrina sentada en el plenario 309 de la CNAT "Ramírez"<sup>5</sup>.

La interpretación correcta del Art. 30 y la finalidad axiológica del Plenario Ramírez, es lo que el legislador agrario puso, aparentemente, sobre la mesa, al redactar la amplitud solidaria del art. 12 de la Ley N° 26.727.

El garante instituto de la solidaridad en el derecho del trabajo, se manifiesta aplicable en cada sector de la republica argentina, donde un trabajador sea amparado por la Ley N° 20.744.

Ante la aparición de una relación de trabajo agrario, entra en compromiso la aplicación del Art. 30 de la Ley N° 20.744, y del Art. 12 de la Ley N° 20.744, a la luz de la interpretación del plenario Ramírez.

En la provincia de Mendoza la vitivinicultura y la actividad agraria conviven en un afluente de relaciones laborales, en las que el encuadre normativo puede variar entre contratistas de viñas y frutales (Ley 23.154 y el Decreto 2499/88), obreros de viñas (CCT

---

<sup>5</sup> **COMENTARIO DR. ROBERTO DOMÍNGUEZ, SOBRE LA SOLIDARIDAD EN EL RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO; PÁGINA 53. COLECCIÓN TEMAS DE DERECHO LABORAL. RÉGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO VOLUMEN 1. COORDINADORA ANDREA GARCIA VIOR. EDITORIAL: ERREPAR, AÑO 2014.**

154/91), trabajadores agrarios (Ley 26.727), cosechadores y empaquetadores de frutas (Ley 23.808); entre otras.

Aquí nos ocuparemos de revisar la extensión solidaria del Art. 12 de la Ley N° 20.727, con referencia a los contratos agrarios civiles, su creación en el marco del Art. 30 de la Ley N° 20.744, y en las aplicaciones específicas en la provincia de Mendoza.

## **TÍTULO I. Formulación del problema y fundamentación de su relevancia.**

### **– Planteo del problema.**

El artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 incorpora una trascendente modificación al principio de solidaridad en la materia agraria laboral. Para ello, toma como base la estructura de la modificación al artículo 30 de la LCT, producida por la Ley Nro. 25.013.

Esta norma dispone que quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente a terceros, el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción; comenzando nosotros a reprochar los fundamentos y los principios que llevaron a la modificación del mismo.

De los antecedentes existentes, podemos concluir, que en la norma del artículo 30 LCT, conductora del artículo 12 de la Ley Nro. 26.727, la solidaridad persigue como finalidad evitar maniobras evasivas y conductas simuladas o fraudulentas, que los artículos 29, 29 bis y 30 prevén, objetivos que eternizan del precepto laboral agrario. El artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 prevé un criterio desmesuradamente amplio en la aplicación del principio de solidaridad, ésta no aparece para el caso de incumplimiento o fraude como lo prevé el régimen laboral común, sino que lo aplica directamente, en todos los supuestos sin tomar en cuenta la actividad específica agraria, sin importar el posible conflicto de leyes. Es decir, la norma viabiliza la solidaridad en un sentido amplio, convirtiéndose en excesivamente proteccionista, atentando contra la seguridad jurídica, en forma concreta contra el empleador y toda la cadena de corresponsables solidarios.

Otra problemática reside en que las empresas agropecuarias celebran numerosos contratos con la finalidad de alcanzar sus objetivos, ya sean contratos de locación de obras para la siembra, cosecha, ensilados, embutidos, fumigación, entre otros, o contratos de locación de servicios, como por ejemplo los de inseminación, asistencia veterinaria, etcétera. Debido a los costos de las maquinarias, cuánto más pequeña es la empresa, más cantidad de estos contratos se encuentran obligados a celebrar. Resulta injusto, entonces, que las pequeñas empresas agrarias sean las que están más expuestas a los reclamos de los empleados de los contratistas.

La explotación del tambo es el ejemplo perfecto: esta se organiza a partir de la vigencia de la Ley 25.169; adoptando la denominación de contrato asociativo de explotación tambera. Los sujetos del contrato asociativo son el empresario titular y el tambero asociado. El empresario-titular es la persona física o jurídica, que, en calidad de propietario, poseedor, arrendatario o tenedor por cualquier título legítimo, dispone del predio rural, instalaciones, bienes o hacienda que se afecten a la explotación tambera. El tambero-asociado es la persona física que ejecuta las tareas necesarias destinadas a la explotación del tambo, pudiendo para tal fin contribuir con equipos, maquinarias, tecnología, enseres de su propiedad y con o sin personal a su cargo. Dicha tarea es personal e indelegable. El tambero asociado es un sujeto autónomo frente a la legislación previsional, laboral y fiscal; no existiendo de este modo un contrato de trabajo o una relación de dependencia entre las partes. El contrato asociativo de explotación tambera es de naturaleza agraria, que configura una particular relación participativa. A todo lo no previsto en esta ley le son de aplicación las normas del Código Civil. Las dudas que se planteen entre las partes se dirimen ante el fuero civil (conflicto de leyes directo con el derecho del trabajo). Se deja en claro así que la actividad nova a regirse por el Código Laboral ni las reglas provenientes del Derecho del Trabajo, hecho que favorece a los propietarios de los tambos por las indemnizaciones.

El conflicto se suscita cuando este trabajador realiza algún reclamo sobre sus derechos laborales y es ahí cuando aparece una problemática muy compleja porque bajo el pretexto del derecho a la propiedad del dueño del establecimiento, el tambero queda desprotegido, se trata de un trabajador que toda la vida vivió del tambo, con un salario disfrazado de porcentaje se queda sin empleo, sin sueldo, alejado de la ciudad, sin vivienda, sin aportes jubilatorios.

¿El derecho del trabajo lo ampara?; en caso de existir relación de trabajo le corresponde reclamar indemnización al propietario o a los subcontratistas?; porque derecho civil y no derecho laboral?.

Pero lo que más objeciones nos merece es la situación de inseguridad jurídica que se genera, ya que hay tareas que se realizan en poco tiempo, por lo que pueden ser contratadas varias empresas en un día. Entonces, según la ley, el empleado podrá reclamar a cada una de ellas, dándose así la posibilidad de que hubiere cuarenta o sesenta demandados, de modo tal que el contratante del servicio u obra nunca va a saber si será alguno de ellos, porque en la práctica estimamos que no se va a efectivizar el reclamo con cada uno de los clientes del contratista, pues sería absolutamente inviable.

Otra situación irregular se plantea con servicios u obras que se prestan en momentos o días que el contratante no puede o no está en el campo: es muy común que se contraten tareas, y la empresa los efectúa en horarios nocturnos, por ejemplo, los de fumigación (teniendo en cuenta los vientos, la temperatura, etc.), los trabajos de embutidos, entre otros. Ahora bien: ¿cómo puede el titular de la empresa saber quién es el empleado que el prestador envió a realizar el trabajo? ¿Cómo puede conocer si hace más horas extras que las permitidas? ¿Cómo controla que la tarea que se efectuó por la mañana, se cumplió entre un horario nocturno y diurno, a los efectos de su cómputo? Todo ello evidencia que a la hora de legislar no solo no se tiene en cuenta las características de la empresa, sino que se desconocen los usos y costumbres como fuente de derecho.

En el contrato de arrendamiento rural, es objetable también, lo dispuesto en materia de solidaridad ¿No va este principio contra la esencia del convenio que es la cesión del predio? Debemos aquí hacer las mismas observaciones que para con las anteriores descriptos, ¿cómo podemos justificar la aplicación de la Ley de Trabajo Agrario cuando son numerosos los casos en que el arrendador vive en un lugar distinto o lejano, de donde se encuentra el predio? ¿Puede un fundo rural dado en arrendamiento no constituir fuente de actividad agraria? El dueño de la tierra sólo conserva su propiedad, pero la titularidad de la empresa agropecuaria, entendiéndose por tal el manejo, inversiones, inscripciones ante organismos recaudadores, previsionales, la contratación de empleados, entre otras tareas, queda a cargo exclusivo del arrendatario, ya que tratándose de un contrato

conmutativo, el propietario recibe el pago de un precio, pero los riesgos y beneficios son asumidos por el arrendatario, que es una figura jurídica totalmente independiente.

Es evidente que, al incorporar al arrendador en la cadena de corresponsables el legislador se apartó definitivamente de los principios fundantes del artículo 30 de la LCT. Tal es así que el arrendador no forma parte de la actividad normal y específica de la empresaria agraria cuyo titular es el arrendatario. No se encuentra dentro de los límites del objeto de la actividad empresarial. No constituye una unidad técnica de ejecución, inherente al proceso de producción. Es decir, es un tercero ajeno a esa empresa agraria, razón por la cual carece de facultades para verificar los cumplimientos laborales del arrendatario para con sus dependientes. En fin, estamos ante una grave desigualdad de tratamiento ante la ley y frente a una conculcación de los derechos constitucionales del dueño de la tierra.

Luego, específicamente en la provincia de Mendoza, ¿Cómo juega esta normativa en el empresario agrario mendocino? ¿Qué tareas son absorbidas por la Ley de Trabajo agrario y cuales por la normativa referente a los Contratistas de Viñas y Frutales o Convenios Colectivos Vitivinícolas? Pero por, sobre todo, ¿dónde queda el real derecho del trabajador agrario?

## **TÍTULO II. Objetivos.**

Para poder alcanzar los resultados deseados, logrando dilucidar el problema planteado, será menester considerar una serie de objetivos a ser alcanzados.

En primer lugar, el objetivo general que refiere a determinar el desarrollo doctrinario íntegro del derecho laboral agrario argentino en todas sus esferas, desde la problemática empresarias, hasta su faz jurídica operativa. Ello, tanto a nivel nacional como dentro de la provincia de Mendoza. Asimismo, conjugar la normativa agraria con los principios fundamentales del derecho, los tratados internacionales, la Constitución Nacional, estatutos particulares de la actividad, convenios colectivos afines, los contratos civiles de naturaleza jurídica agraria, y la normativa vigente.

Para ello, nos valdremos de una serie de objetivos específicos, los cuales son:

- Conceptualizar y determinar todos y cada uno de los supuestas establecidos en la actividad de trabajo agrario argentino, y toda la normativa que regula su ejercicio, en especial la Ley Nro. 26.727 y sus fines.

- Conceptualizar y detallar la finalidad normativa respecto del instituto de la solidaridad en el derecho del trabajo agrario, dilucidando en particular el objetivo y finalidad de la norma establecida en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo y su espejo en el artículo 12 del Régimen de Trabajo Agrario.

- Describir todas y cada una de las problemáticas existentes entre las partes de una relación de trabajo agrario, la problemática empresarial nacional y provincial, y el conflicto de leyes en los casos particulares de confrontación de normas del derecho agrario, el derecho civil y el derecho laboral.

- Evidenciar el debate actual doctrinario sobre cada aspecto del derecho agrario en general, y específicamente en cada situación que intervengan derechos laborales recíprocos.

- Determinar una modificación aclaratoria en los artículos 12 de la Ley Nro. 26.727, delimitando la protección de los derechos de las partes de una relación de trabajo, en el marco de los derechos estipulados en la Constitución Nacional.

Planteados los objetivos específicos, recorreremos este camino deteniéndonos en cada uno de ellos el espacio suficiente que nos permita conocerlos acabadamente, para comprenderlos y poder sistematizarlos luego.

### **TÍTULO III. Hipótesis.**

Si nos adentramos en el planteo de la hipótesis sobre la que trabajaremos, podemos atrevernos a afirmar que resulta necesario realizar una modificación en la codificación integral de las problemáticas suscitadas, que brinde y asegure el respeto a los

derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional, tratados internacionales y demás leyes vigentes.

Ello ya que, la actual codificación normativa importa el posible conflicto de leyes, lo cual amerita una incansable intervención de los Tribunales Ordinarios. Así, la norma eclipsa, pero no regula a esta problemática laboral específica, lo que motiva la construcción de un sistema protectorio tanto del trabajador como del empleador. Es decir, resulta dable confrontar la Ley de Contrato de Trabajo con la finalidad del régimen del Trabajo Agrario, específicamente en materia de solidaridad; estudiando a su vez al derecho civil y laboral en lo que respecta a los contratos agrarios.

En definitiva, partiendo de una delimitación aclaratoria de las actividades laborales abarcativa de la Ley de Trabajo agrario y su diferenciación de toda otra actividad laboral similar regulada por algún Convenio Colectivo cercano a la actividad como puede ser el vitivinícola o el mismo régimen del contratista de viñas y frutales, todo ello en nuestra provincia de Mendoza. Básicamente el presente trabajo pretende realizar una modificación aclaratoria en el artículo 12 de la Ley 26.727, pautando la protección de los derechos de las partes de una relación de trabajo, en el marco de los derechos estipulados en la Constitución Nacional.

#### **TÍTULO IV. Metodología investigativa aplicable. –**

La estrategia es cualitativa ya que la investigación estará encausada en el conocimiento de la realidad de la problemática que se suscita al momento de resolver los casos que se presenten ante la justicia que esperan la más justa de las resoluciones.

Para comenzar vamos a aclarar que la presente investigación tiene una finalidad básica y aplicada destinada a lograr mejor conocimiento y comprensión del fenómeno creando un cuerpo de conocimientos sobre la problemática en sí y poder aplicar lo investigado para resolverla; modificando, en su caso, la normativa que entendemos se encuentra en conflicto.

La Investigación será, además: i) exploratoria: Logrará examinar un problema poco estudiado por la doctrina laboralista agraria; ii) descriptiva: buscará caracterizar el conflicto y la normativa con la mayor precisión posible; iii) explicativa: estará dirigida a establecer las causas, los orígenes, la problemática y la normativa existente y dar las respuestas, demostrar y probar las hipótesis.

Habiendo determinados los criterios de investigación, abordare el desarrollo del trabajo analizando y extrayendo conclusiones de:

- Datos vivenciales de las realidades agrarias laborales tanto patronales como de los trabajadores; los contratos existentes bajo el amparo del derecho civil y su confrontación con los derechos del trabajador.

- Material bibliográfico del tema y el análisis de las posturas de los principales referentes del derecho agrario y laboral que se han ocupados de los distintos temas que este trabajo estudiará y que serán incorporados en el desarrollo de la futura tesina.

- La normativa integra nacional laboral en materia de solidaridad, como así también su fundamento de inclusión en la normativa agraria, sus fuentes y la finalidad del legislador al crearla.

- Las normativas referentes a las indemnizaciones por la finalización de la relación de trabajo y su obligación en cabeza de los contratistas, dueños de campos, arrendatarios y otros. La finalidad prevista por el legislador. La problemática del empleo agrario sin registración.

- Las distintas escuelas del derecho agrario y su aplicación sobre las figuras que en este trabajo se tratarán. La misma estará basada en una recopilación teórica de distintos autores.

- Fallos jurisprudenciales que se desarrollaron más recientemente en la historia del país, fallos de primera y ulterior instancia, códigos comentados, ramas laborales afines y comparativas del derecho agrario.

Recopilada y analizada las fuentes investigativas, daremos inicio a la construcción y generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de los cuerpos teóricos analizados que servirá de punto de partida hacia las conclusiones.

Centraré mi visión en uno de los paradigmas que engloba este método cualitativo, el paradigma socio crítico, ya que además de interpretar la realidad, con esta investigación, se intentará regular la realidad y sus problemáticas, transformar las estructuras, aportando para él, las respuestas o sugerencias que surgen de la conclusión obtenida de este proyecto y que puede servir de guía para ulteriores reformas.

Buscar que el presente trabajo sea aplicado a la resolución de las problemáticas planteadas como a la enseñanza y educación de los futuros profesionales del derecho.

## **Capítulo II: DESARROLLO – MARCO TEORICO. –**

### **Título I. Solidaridad en el Derecho Civil. –**

El término solidaridad posee diversas acepciones, sobre todo en el campo del derecho, por lo cual deberemos distinguir ciertos conceptos. Comenzaremos refiriéndonos a la solidaridad en el ámbito del derecho civil, entendiendo la misma como “aquella obligación de sujeto plural, en la cual, por voluntad de las partes o de la ley, y con prescindencia de la naturales divisible o indivisible de su objeto, cualquiera de los acreedores puede exigir y a cualquiera de los deudores puede serle exigido el cumplimiento de la prestación<sup>6</sup>.

Nuestro actual Código Civil recepta este tipo de obligaciones en el artículo 827 y siguientes. La característica que las define es que, debido a sus particularidades, hacen surgir una serie de deudores y acreedores, empero cada uno de ellos goza de los derechos de un acreedor singular, o en su caso, de los deberes de un deudor singular, en referencia a la totalidad de lo debido. En definitiva, el fin es evitar la división del crédito entre todos los deudores o entre todos los acreedores<sup>7</sup>.

Los caracteres de las obligaciones son las piezas esenciales de su engranaje, que sirven para identificarla en sus particularidades tan propias de ellas; por eso es fundamental estudiarlos con preciso afinamiento.

Tal dijimos al describir el concepto de las obligaciones solidarias; este se integra con los siguientes datos esenciales que son sus caracteres y sirven para identificarlas: a) pluralidad de relaciones subjetivas (en base a sus sujetos); b) pluralidad de vínculos; c) unidad de la prestación que constituye su objeto; y d) causa única (causa fuente o título).

---

<sup>6</sup> TÍTULO DERECHO DE LAS OBLIGACIONES CAZEAUX & TRIGO REPRESAS, LIBRERÍA EDITORA PLATENSE S.R.L., 1980, PÁG. 75.

<sup>7</sup> TRATADO DE DERECHO CIVIL Y OBLIGACIONES AUTOR LLAMBÍAS, JORGE JOAQUÍN, AÑO 1970, CIUDAD DE BUENOS AIRES, EDITORIAL ABELEDO PERROT.

La naturaleza jurídica de la obligación solidaria es la de ser una especie excepcional de las obligaciones mancomunadas de sujetos múltiples, y excepcional, porque la prestación que constituye su objeto -aun- que factible de ser fraccionada entre sus varios acreedores y deudores- solamente puede ser cumplida por el total, habida cuenta que el fraccionamiento es la regla de aquellas, es decir, de las mancomunadas.

Particularmente el artículo 833 del ordenamiento civil menciona el derecho que posee el acreedor de una obligación solidaria, de exigir el pago a uno, a varios o a todos los co-deudores, tanto de manera simultánea como sucesiva, de acuerdo a su decisión.

El fundamento de las obligaciones solidarias radica, esencialmente, en el interés común de autorizar que uno de sus sujetos haga valer su ventaja por el importe total de la prestación sin la participación ni consentimiento de los demás.

La solidaridad puede ser activa, pasiva y mixta.

La solidaridad pasiva optimiza la chance del acreedor de percibir el crédito que se le adeuda, pues ante la insolvencia de uno de los deudores le autoriza al acreedor a reclamar el pago de los demás codeudores. Esta cualidad determina que las solidarias sean consideradas como medios conservatorios del crédito.

A la inversa, la solidaridad activa no reviste la misma importancia que la pasiva, porque los varios acreedores solidarios pueden, simplemente, otorgarse mandatos entre si para percibir uno de ellos el total de la prestación y, porque, además, la insolvencia de uno de tales sujetos activos, no le impide percibir la prestación, en absoluto.

La solidaridad mixta es aquella que presenta pluralidad de acreedores y deudores. No presenta mayores particularidades que aquellas que surgen de la complejidad cuantitativa de la situación y su aplicación práctica es todavía más excepcional que la solidaridad activa.

La solidaridad pasiva es aquella en la cual existe una pluralidad de deudores y un solo acreedor, de suerte que el acreedor puede reclamar a cualquiera de los deudores el pago íntegro de la prestación. Esta clase de solidaridad tiene una enorme importancia en la

hora actual, por cuanto actúa directamente en el plano de las garantías personales, potenciando su valor como instrumento de crédito. Se trata, en buena medida, de "una forma anómala, heterodoxa de garantía"<sup>8</sup>.

La solidaridad pasiva permite al acreedor reclamar el cumplimiento íntegro de la prestación a cualquiera de los deudores, los que aparecen puestos en pie de igualdad frente a aquél. Esto explica que la solidaridad pasiva haya lisa y llanamente sustituido a la simple fianza en la práctica comercial y bancaria, pues constituye una garantía más adecuada, perfecta y cómoda.

Quien asume una obligación como codeudor solidario no goza del beneficio de exclusión que tiene el fiador. Tampoco es necesario, en consecuencia, demandar previamente al deudor principal para recién después poder ejecutar al fiador.

Esta clase de solidaridad nos interesa fundamentalmente pues, conforme habremos de analizarlo infra, es la que consagra en forma categórica, en distintos supuestos, la legislación del trabajo<sup>9</sup>.

## **Título II. Solidaridad en la Ley de Contrato de Trabajo. –**

La legislación del trabajo vigente consagra algunos supuestos de solidaridad pasiva legal. Ello por el carácter protectorio frente a conductas laborales simuladas o fraudulentas, por lo general perpetradas en detrimento del trabajador, a través de la interposición de personas de escasa o invalidada solvencia en calidad de empleador.

Si bien en los comienzos de la industrialización era habitual que el mismo empresario interviniera en todo el proceso de producción, luego se mutó a un modelo de descentralización o tercerización de parte de los procesos de producción. Ello motivado por la mayor complejidad de las tecnologías, por cuestiones económicas o por políticas empresarias. Esta situación de encargar a terceros la elaboración de ciertos procesos en la

---

<sup>8</sup> CRISTÓBAL MONTES, LA ESTRUCTURA Y LOS SUJETOS DE LA OBLIGACIÓN CIT., P. 254.

<sup>9</sup> ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO AUTOR: MANCINI, MARÍA DEL PILAR PIZARRO, RAMÓN DANIEL CITA: RC D 3806/2012 TOMO: 2001-1. LA SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO. REVISTA DE DERECHO LABORAL EDITORIAL RUBINZAL CULZONI.

producción fue tenida en miras por el legislador ya que, si bien no constituyen ilícitos ni fraudes en sí mismas, pueden generar perjuicios para el trabajador o esconder situaciones de evasión de obligaciones laborales<sup>10</sup>.

La tutela normativa guarda estricta armonía con el principio rector del artículo 14 de la LCT, que sanciona con nulidad a "todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas, o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por la ley".

La protección del acreedor -en este caso el trabajador- requiere de una tutela efectiva, y se traduce en la imposición, con los alcances que luego veremos, de relevantes supuestos de solidaridad legal pasiva, orientados a asegurar la percepción del crédito o, al menos, a brindar mejores posibilidades de cobro. La vía elegida a tal fin es clara: incorporar a la relación jurídica, en plano de solidaridad pasiva, a otros obligados para así garantizar el cobro de la acreencia ante la posible insolvencia de quien aparece formalmente como su empleador directo o principal.

Así las cosas, en los casos de solidaridad pasiva legal determinados por la ley, el trabajador (acreedor) puede exigir el cumplimiento íntegro de la prestación a cualquiera de los deudores solidarios.

#### **a) Principales supuestos de solidaridad pasiva reglados por la legislación del trabajo.**

En la ley 20.744 y sus modificatorias encontramos dos grupos de normas que establecen casos de solidaridad pasiva laboral:

El primero de ellos en el Título II, Del contrato de trabajo en general, Capítulo Segundo, De los sujetos del contrato de trabajo (arts. 29 a 31).

---

<sup>10</sup> TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO V-A, LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO – IV, ESTATUTOS Y REGULACIONES ESPECIALES – 1 SEGUNDA EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA, RUBINZAL - CULZONI EDITORES.

El segundo, al tratar los supuestos de transferencia del contrato de trabajo (Tít. XI, arts. 225, 228 y 229).

Por aplicación de los principios generales que rigen la solidaridad, y que son trasladables al Derecho del Trabajo, la solidaridad no se presume y debe ser probada por quien alega su existencia; la prueba de la solidaridad no está sujeta a formalidades, y se aplican los principios generales que rigen la actividad probatoria, admitiéndose cualquier medio probatorio legal.

Dispone el artículo 30 de la LCT: Subcontratación y delegación. Solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgo del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la ley 22.250.

De este modo la norma posee una condición respecto de la aplicación de la regla de la responsabilidad solidaria, dentro de la cual podemos mencionar dos supuestos alcanzados: el primero refiere a la cesión total o parcial de la explotación del establecimiento. El segundo a la subcontratación de trabajos o servicios referidos a la actividad normal y específica del establecimiento.

Es decir, es el supuesto del empresario que contrata los servicios de terceros para realización de determinadas tareas propias de su objeto empresarial. En este supuesto el empresario debe responder de manera solidaria por las obligaciones que este segundo empresario contratados asume con sus dependientes.

En otras palabras, el empresario debe garantizar las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores de su contratado.<sup>11</sup>

La norma contempla dos supuestos distintos, alcanzados por los efectos de la solidaridad pasiva: i) la cesión total o parcial de la explotación del establecimiento comercial habilitado a su nombre, empero sin que ello implique la cesión de la titularidad del mismo; ii) la contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica de la empresa. En ambos casos se impone al contratista o cedente y al contratado o cesionario, la responsabilidad solidaria de todos ellos frente a los trabajadores.

La excusa de ello entonces habita en resguardar al trabajador de dables fraudes, así como en proteger a los dependientes del contratista frente a posibles insolvencias<sup>12</sup>.

La mayor discusión doctrinaria y jurisprudencial surge en torno al segundo supuesto, específicamente en determinar el alcance de la frase actividad normal y específica

---

<sup>11</sup> OBLIGACIONES CON DEUDORES MÚLTIPLES. AUTOR: MAZA, MIGUEL ÁNGEL. CITA: RC D 1684/2017. TOMO: 2016 2 LA SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO –II REVISTA DE DERECHO LABORAL, EDITORIAL RUBINZAL CULZONI, PAGINAS 225-238.

<sup>12</sup> RICARDO D. HIERREZUELO – PEDRO NÚÑEZ, “RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO”, PÁG. 54, 2° ED. HAMMURABI 2008.-

del negocio, ya que ello será crucial a la hora de establecer si corresponde la responsabilidad solidaria o no. Las posturas al respecto son las siguientes:

Postura amplia, que entiende que por actividad específica no solo debe comprenderse la principal, sino también las accesorias siempre que las mismas se encuentren integradas de forma permanente a la primera. Es decir, solo se excluyen las actividades extraordinarias. A modo de ejemplo, una actividad claramente excluida de la actividad principal de una empresa sería la contratación de un servicio especializado para reparar una máquina que se averió. Postura restrictiva, que entiende que la expresión solo refiere a actividades íntimamente relacionadas con la actividad principal de la empresa, de modo tal que el proceso productivo se altere en caso de prescindir de ellas<sup>13</sup>.

Entendemos por actividad "normal y específica" de una empresa aquella que conforme al curso normal y ordinario de las cosas es habitual y permanente del establecimiento, o lo que es igual, relacionada con la unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa.

La contratación de servicios secundarios o accesorios, está al margen de toda idea de solidaridad laboral, con excepción categórica, solo cuando se trate de actividades que pudiendo revestir aquel carácter (secundarios o accesorios), se hallen integradas en forma permanente al establecimiento.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en un intento por establecer pautas claras y unificar la jurisprudencia, ha dicho:

"La norma comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento"<sup>14</sup>.

Se trata de la contratación de prestaciones que completan o complementan la actividad propia del establecimiento. Ello supone que la asignación de responsabilidad

---

<sup>13</sup> TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO V-A, LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO – IV, ESTATUTOS Y REGULACIONES ESPECIALES – 1 SEGUNDA EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA, RUBINZAL - CULZONI EDITORES.

<sup>14</sup> CSJN, 15-4-93, "RODRÍGUEZ C/CÍA. EMBOTELLADORA ARGENTINA".

solidaria deba ser determinada caso por caso, atendiendo a las particularidades de la vinculación y a la asunción de riesgos empresariales.

Conforme a esta perspectiva, el artículo 30 de la LCT debe ser analizado a la luz del principio de la "realidad" que es inspirador de todo el Derecho Laboral. La extensa jurisprudencia ha distinguido entre actividad normal y específica y el objeto del contrato social entendiendo que muchas veces este último es más amplio y comprensivo de prestaciones o negocios que no son de hecho desarrollados por la empresa.

La extensión de la responsabilidad solidaria sólo se configura en aquellos casos en los que una empresa subcontrate o contrate servicios que hagan a la actividad normal y específica que realmente realiza, completando o complementándola.

Del mismo modo, la jurisprudencia nacional, ha sostenido:

"En las circunstancias actuales es prácticamente imposible que un supermercado pueda abrir sus puertas sin que cuente con adecuada vigilancia que ejerza el control sobre el movimiento de clientes y de los propios empleados y proveedores... "La circunstancia de que dicha actividad pueda ser cumplida con personal propio o a través de la contratación efectuada con una empresa de servicios no modifica la conclusión referida a su carácter necesario. Aun cuando la vigilancia es accesoria y no propia o principal de la actividad empresarial de supermercado, resulta absolutamente indispensable para su normal desarrollo". En consecuencia, el supermercado y la empresa para la cual el trabajador prestó el servicio son responsables solidariamente en los términos del artículo 30 de la LCT<sup>15</sup>.

También se ha considerado que es aplicable el artículo 30 de la LCT: cuando el trabajador se desempeñaba como vendedor de planes de ahorro previo para una empresa a su vez dedicada a la comercialización de productos elaborados por otra [64], o como dependiente de la empresa de transporte contratada por la firma elaboradora de productos lácteos para repartir la producción entre su clientela, toda vez que los servicios de reparto constituyen la actividad específica y normal de un empleador que necesita colocar su producción en el mercado<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> SUER, SALA LABORAL, 10-12-96, FORO DE CÓRDOBA, N° 37, P. 209.

<sup>16</sup> CNAT, SALA IV, 3-6-94, J. A. 1995-III-1058, N° 20.

En cambio, quedan al margen de la solidaridad legal aquellas actividades ajenas al quehacer normal de la empresa y con mayor razón las de carácter extraordinario.

La finalidad perseguida por el legislador es clara: evitar las secuelas perniciosas que arroja la interposición fraudulenta de terceros insolventes, y el consiguiente incumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social que de ella derivan.

La responsabilidad que pesa sobre el contratista o subcontratista por las obligaciones laborales y previsionales correspondientes al plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, se extiende solidariamente a la empresa que contrató con él.

De allí que pueda y deba, por mandato legal, exigirle a aquéllos dicho cumplimiento. En sentido coincidente, el artículo 136 de la LCT dispone: Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal, solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince días de retenidos.

La retención procederá, aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Están al margen del artículo 30 de la LCT, lógicamente, aquellos supuestos en los cuales no medie técnicamente una subcontratación de tareas, sino relaciones de diferente índole, tales como adquisición de materia prima o de insumos elaborados, que luego habrán de integrarse al producto o al servicio final.

¿Qué acontece cuando una empresa decide no fabricar un determinado producto, pese a que sus establecimientos están en condiciones de hacerlo, y por razones económicas u operativas resuelve encargarlo a un tercero? ¿Rige en tal caso la solidaridad laboral del artículo 30 de la LCT?

El contratante debe adoptar las medidas pertinentes a los fines de controlar el cumplimiento por parte de la contratista de sus obligaciones laborales y previsionales; a tal fin tendrá que sopesar si se encuentra o no en condiciones de hacerlo al momento de contratar o asumir los riesgos que pueden derivar del incumplimiento de su contraparte.

Entre tanto dure la vinculación contractual, se extenderá su responsabilidad, solución, por otra parte, coherente con lo dispuesto por el artículo 136 de la LCT y con las directivas básicas que inclusive en el Derecho Privado regulan el incumplimiento contractual.

Esta postura amplia guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 30 de la LCT, que consagra una verdadera obligación de resultado, por lo que si el contratista incumple sus obligaciones no le alcanzaría al contratante con probar que fue diligente en el sentido de que requirió o exigió el cumplimiento de la normativa laboral<sup>17</sup>.

Ahora bien, más allá de estas especificidades en torno al derecho laboral y las obligaciones solidarias, cuando las disposiciones de esta rama jurídica carezcan de integridad se deberá recurrir a las disposiciones del llamado derecho común, que es lo mismo que el derecho civil.

El derecho civil es aplicable al menos que existan disposiciones especiales aplicables al caso concreto<sup>18</sup>.

Tal como se menciona en el plenario “Ramírez”, el cual analizaremos en momento más, para tutelar al trabajador muchas veces se debe recurrir a las instituciones del derecho civil, ya que el derecho laboral no resulta suficiente. Más aún cuando la norma

---

<sup>17</sup> 1.- ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO AUTOR: MANCINI, MARÍA DEL PILAR PIZARRO, RAMÓN DANIEL CITA: RC D 3806/2012 TOMO: 2001 1 LA SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO. REVISTA DE DERECHO LABORAL.

<sup>18</sup> LIVELLARA, LAS OBLIGACIONES CONCURRENTES Y SU RÉGIMEN EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL. CARACTERIZACIÓN DIFERENCIAL CON LA SOLIDARIDAD EN RELACIÓN CON LA DOCTRINA DEL PLENARIO "RAMÍREZ", 2016.

laboral menciona institutos regulados por el ordenamiento civil que no encontramos en el derecho del trabajo, en donde inevitablemente debemos recurrir al primero.

Empero, no debe perderse de vista que, pese al carácter subsidiario de aplicación del ordenamiento civil, constitucionalmente el trabajo se encuentra protegido en todas sus formas.

Por este mandato el juzgador debe siempre aplicar la norma más beneficiosa. Sumado a ello la supremacía de los tratados internacionales, mediante el artículo 75 inciso 22 de la propia Carta Magna.

Que en el caso se configura cuestión federal que habilita la consideración de los agravios por la vía intentada pues el a qua ha rehusado intervenir como máxima instancia revisora provincial al otorgar a disposiciones adjetivas locales un alcance que provoca un directo menoscabo al derecho a la tutela judicial efectiva y a la garantía de defensa, consagrados por normas de rango superior (art. 18 de la Constitución Nacional; arts. 8° y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, arto 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y arts. 2, inc. 3.a. y 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) cuya plena operatividad debió ser particularmente asegurada en razón de que el reclamante, dada su condición de trabajador, es sujeto de preferente tutela constitucional (doctrina de los precedentes “Vizzoti” y “Aquino”, Fallos: 327:3677 y 3753, entre varios)<sup>19</sup>.

Por lo expuesto hasta aquí podemos declarar que la solidaridad no es un instituto propio del derecho del trabajo, sino que ha sido receptado por este como una herramienta para tutelar la observancia de las normas imperativas que conforman el orden público laboral y evitar el fraude

#### **b) Principio protectorio. –**

Antes de avanzar en la jurisprudencia de los máximos tribunales que refiere a los conceptos que se vienen analizando, haremos referencia al principio protectorio.

---

<sup>19</sup> SENTENCIA 30 DE DICIEMBRE DE 2014 NRO. INTERNO: K.4.XLVIII. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. MAGISTRADOS: MAYORÍA: FAYT, MAQUEDA, ZAFFARONI. VOTO: HIGHTON. ID SAJJ: FA14000201.

Este principio exclusivo del derecho laboral, consagrado en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, distingue a esta rama del derecho de las demás.

El principio protectorio identifica a la parte más débil de la relación y le otorga una serie de derechos para compensar dicha desigualdad, a los cuales no puede renunciar el trabajador ni aún bajo su consentimiento.

Pla Rodríguez coloca como el principal de los principios del Derecho del trabajo el principio protectorio, cuyo fundamento, entiende el autor, responde al propósito de nivelar desigualdades<sup>20</sup>.

Ello a fin de compensar la situación de hecho generada por cuestiones sociales o económicas, que colocan en una postura de poder a una parte sobre la otra.

La LCT fue sancionada en el año 1974, y aunque con anterioridad existían ya algunas regulaciones laborales dispersas, esta norma las reúne en un solo cuerpo normativo. Empero, como todo en la historia, pose avances y retrocesos a lo largo de los años. Así, entre los años 1974 y 1976, la crisis mundial por el aumento del petróleo y las altas tasas de desempleo en consecuencias, generaron la apertura del debate en torno a la flexibilización laboral.

Esta corriente proponía una flexibilización de las normas laborales, que permitiera a las empresas argentinas competir a nivel internacional, plano en el que se encontraban en situación de desventaja, para así poder salir de la crisis económica.

En el año 1976 el gobierno de facto argentino dictó la Ley Nro. 21.297, modificatoria de la Ley Nro. 20.744, eliminando y modificando más de 125 artículos, entre los que se encontraba el luego reincorporado artículo 17 bis, mediante la Ley Nro. 26.592.

Estos factores generaron un retroceso en la conquista de los derechos de los trabajadores, y aunque en el año 1983 la dictadura culminó, no es hasta la década del '90 que se sanciona la Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013. La misma se encarga de ciertos

---

<sup>20</sup> PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICA: LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, 2.' ED., DEPALMA, BUENOS AIRES, 1978, PÁG. 25.

temas relacionados a la flexibilidad laboral, entre ellos modalidades contractuales y los convenios colectivos de trabajo.

A partir del año 2003 se comienzan a dictar nuevas normas laborales que regresan al principio protectorio de manera paulatina, tanto respecto del trabajador en particular como de su familia. Entre las leyes más relevantes mencionamos la Ley Nro. 25.877 y la Ley Nro. 26.088.

Llegamos así a la norma sancionada en el año 2010, que reincorpora el artículo 17 bis a la LCT, el cual reza “Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por si se dan en la relación” (artículo 17 bis Ley Nro. 20.744). Las diferencias en la redacción de la consagración del principio protectorio con el antiguo artículo 19 permiten una interpretación por parte de los magistrados que apliquen la norma, así como una función informativa en cuanto al contenido del principio<sup>21</sup>.

El artículo mencionado entra en consonancia con el artículo 12 LCT, el cual refiere a la Irrenunciabilidad de estos derechos, otro principio del derecho laboral fundamentado en la desigualdad de la posición de las partes involucradas. De igual manera cobra sentido el artículo 9 LCT, en relación a la aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

En la realidad actual muchos autores consideran que el derecho laboral debe amoldar sus principios, ya que caso contrario quedará ofreciendo una protección que carece de sentido para ambas partes involucradas. Las realidades socio económicas han variado, empero la norma laboral no lo ha hecho<sup>22</sup>.

Los nuevos valores de los trabajadores quitan lugar al antiguo deseo de la permanencia laboral, entre los cuales se destacan el contar con mayor tiempo personal, la libertad o los vínculos familiares. Ello, sumado a las nuevas generaciones digitales, llama a una reflexión en torno al principio protectorio, y la flexibilización laboral.

---

<sup>21</sup> HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, PROYECTO DE LEY NRO. 26.592.

<sup>22</sup> COPPOLETTA SEBASTIAN, REVISTA DE DERECHO LABORAL. ACTUALIDAD AÑO 2021 TÍTULO ¿A QUIEN PROTEGE EL PRINCIPIO PROTECTORIO?, AÑO 2021 ED. RUBINZAL CULZONI.

Vamos dejando una reflexión certera, sobre el principio protectorio relacionado al derecho laboral agrario, dejando sentado que el Art. 14 bis es causa fuente de las relaciones laborales.

Establecido lo anterior y teniendo en cuenta los términos en que quedado trabada la contienda, es dable precisar que entre las partes no existe controversia en torno a la relación laboral que los ligaba, ni las tareas realizadas y ámbito en que se desarrollaban, lo que determina su encuadramiento en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario (Ley 22.248); siguiéndose de ello su exclusión del ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme lo establecido por el art. 2 inc. c), dado que aquélla no es alcanzada por la modificación introducida por la Ley 26.727 (BON 28/12/2011) -arts. 2 inc. b) y 104-, aunque tal circunstancia no impide -claro está-, la aplicación de los principios del derecho laboral pacíficamente reconocidos por la doctrina y jurisprudencia como una ineludible y necesaria derivación del principio protectorio preceptuado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional<sup>23</sup>.

### **c) Jurisprudencia. -**

Analizaremos a continuación una serie de fallos jurisprudenciales en donde se pone de manifiesto el conflicto normativo que se presenta en torno a los espacios en donde el derecho del trabajo interfiere con el derecho común, sobre todo en referencia a la solidaridad. Las interpretaciones son variadas, dependiendo de cada tribunal interviniente

#### **c).1. Plenario Ramírez. -**

El Plenario Ramírez refiere a un fallo emitido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el año 2006, cual surge la aplicación de normas del derecho civil. La novedad del plenario es que unifica la jurisprudencia en torno a si es aplicable el artículo 833 del Código Civil a la responsabilidad del artículo 30 LCT, siendo la solución afirmativa en el fallo bajo análisis. Concretamente la sentencia responde al interrogante de contra quién se debe dirigir la acción de cobro, es decir si el reclamo del trabajador que persigue el cobro de su acreencia debe ser exclusivamente dirigido al empresario principal

---

<sup>23</sup> BENEDETTI, HECTOR RAUL VICENTE C/ LA IDESEA SH Y/O BENEDETTI FABIAN CELESTINO Y/O QUIEN RESULTE RESPONSABLE S/ LABORAL. SENTENCIA 28 DE FEBRERO DE 2013. CAMARA DE APEL. EN LO CIVIL, COMERCIAL. Y LABORAL (GUALEGUAYCHU). GUALEGUAYCHU, ENTRE RÍOS. MAGISTRADOS: DELRIEUX- BRITOS. ID SAJ: FA13080006.

solidario, o por el contrario siempre debería demandar a su empleador y en su caso acumular la acción contra el empresario.

Adelantándonos a la solución mencionamos que se acepta la posibilidad de que los empleados del subcontratista puedan reclamar judicialmente de manera indistinta o conjunta, el cobro de sus acreencias laborales al contratante o al contratista.

Para arribar a este resultado la mayoría de los miembros de la Cámara se fundamentaron en los lineamientos del Código Civil, adhiriendo a las manifestaciones del Fiscal General, Eduardo Álvarez, quien argumentó que la característica principal de las obligaciones solidarias es justamente el derecho del acreedor a exigir el pago íntegro de cualquiera de los deudores.

Luego, el Fiscal General fundamenta la aplicabilidad de las reglas de la solidaridad del Código Civil al artículo 30 LCT: i) la solidaridad del artículo 30 LCT garantiza las acreencias del trabajador frente a una posible insolvencia de cualquiera de los deudores; ii) el propio derecho laboral recurrió a un instituto del derecho civil, como lo es la solidaridad, para tutelar a los trabajadores; iii) el ordenamiento laboral no es autosuficiente, de modo tal que al referirse a la responsabilidad solidaria indefectiblemente se debe acudir a las normas del derecho común; iv) en las normas del trabajo no existe un régimen específico de responsabilidad solidaria.

Contrariamente la minoría de los miembros de la Cámara votaron por la no aplicabilidad del artículo 833 del Código Civil al artículo 30 LCT. Sus argumentos residen en: i) el trabajador no es considerado empleado directo del contratante, por lo cual la obligación no sería solidaria sino mancomunada; ii) la solidaridad solo procede cuando se estableció primariamente la deuda sobre el empleador directo, siendo una garantía de tipo accesoria; iii) el contratista estaría imposibilitado de defenderse frente a una demanda del trabajador de su contratado, ya que desconoce las características de la relación laboral; iv) no hay vínculo jurídico alguno entre el trabajador y el contratante.

Pese a que el plenario Ramírez es anterior a la entrada en vigencia del nuevo Código Civil y Comercial, el primero mantiene su vigencia, ya que la voluntad del

legislador en el artículo 30 LCT es inequívoca en el sentido de remitir a las normas de la responsabilidad solidaria del ordenamiento civil.

Tal como mencionamos, las normas del Código Civil son de aplicabilidad general, no dando lugar a interpretaciones que concluyan con su la cesión de su aplicación frente a otras normas<sup>24</sup>.

Ello, con el fin último de salvaguardar los principios del derecho laboral, en particular el principio protectorio.

Luego del análisis efectuado concluidos que la nueva regulación del Código Civil y Comercial sobre las obligaciones concurrentes no resulta aplicable al artículo 30 de la LCT, y por ende que la doctrina del plenario "Ramírez" conserva su vigencia y aplicabilidad. Avala esta conclusión la circunstancia de que con relación al artículo 30 de la LCT hay una manifestación inequívoca del legislador de establecer la responsabilidad solidaria del principal por las obligaciones incumplidas por los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social, que no deja dudas sobre la inaplicabilidad al caso de la nueva normativa del CCC sobre las obligaciones concurrentes. En este caso ha sido el legislador quien ha remitido directamente a la norma civil, que ha pasado a integrar la regulación laboral, sin necesidad de una verificación previa de su compatibilidad con la existencia de la norma laboral expresa distinta o con los principios generales del Derecho del Trabajo<sup>25</sup>.

### **c).2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. -**

Retomando el asunto de las diferentes doctrinas en torno a la interpretación de la aplicación de la responsabilidad solidaria instaurada en el artículo 30 LCT, podemos aseverar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación no se refirió a la misma sino hasta

---

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO EN SUS ASPECTOS PROCESALES CIT., P. 7. RODRÍGUEZ MANCINI, 2006.

<sup>25</sup> LAS OBLIGACIONES CONCURRENTES Y SU RÉGIMEN EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL. CARACTERIZACIÓN DIFERENCIAL CON LA SOLIDARIDAD EN RELACIÓN CON LA DOCTRINA DEL PLENARIO "RAMÍREZ". AUTOR: LIVELLARA, CARLOS ALBERTO. CITA: RC D 1685/2017. TOMO: 2016 2 LA SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO –II REVISTA DE DERECHO LABORAL.

el año 1993. Lo llamativo es que no lo hizo para asegurar la aplicación de la garantía legislada en torno al trabajador, sino contrariamente para limitarla.

Particularmente nos referimos al antecedente del año 1993 en la causa “Rodríguez Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro”<sup>26</sup> en la cual la Justicia del Trabajo de Capital Federal había fallado declarando la responsabilidad solidaria de la compañía Pepsi Cola Argentina S.A., respecto de las garantías laborales de su contratista Compañía Embotelladora Argentina S.A.

Los argumentos residían en que la primera no podía completar su objeto de comercio sin la actividad de la segunda, logrando de este modo comercializar en nuestro país la bebida en cuestión. Vale destacar que la labor de la contratada era añadir al concentrado a la bebida, agua y gas para poder de este modo comercializarlo.

Alcanzada la instancia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la misma ratificó la sentencia de grado, considerando la actividad desarrollada por la Compañía Embotelladora como parte de la actividad propia y específica de la solidariamente responsable. Esto ya que Pepsi Cola no comercializaba el jarabe sino la bebida ya preparada.

Finalmente, por la vía del recurso extraordinario se alcanzó la instancia del máximo tribunal, argumentando la errónea interpretación de la norma aplicable, es decir el artículo 30 LCT. Los votos de los jueces de la Corte Suprema de Justicia se encontraron divididos. La mayoría consideró arbitraria la sentencia de Cámara, entendiendo que seguir esta interpretación de la norma en cuestión podría generar serias consecuencias económicas para el país. Los fundamentos de la no aplicabilidad de la responsabilidad solidaria residen en considerar que el artículo 30 LCT refiere a la empresa que contrata a un tercero para realizar una faceta o la misma actividad que desarrolla en su propio establecimiento, es decir tareas que completan o complementan a la primera. No así, los supuestos en que la compañía entrega al contratado un producto, desligándose de responsabilidad en cuanto a su producción o distribución. La mayoría de los Jueces consideró entonces que las actividades desarrolladas por Compañía Embotelladora nada tenía que ver con completar

---

<sup>26</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “RODRÍGUEZ JUAN RAMÓN C/ COMPAÑÍA EMBOTELLADORA ARGENTINA S.A. Y OTRO”, 15 DE ABRIL DE 1993”.

la función de Pepsi Cola. Es decir, la Corte Suprema se inclinó por una postura restrictiva, sentando un presente que sería mantenido durante cierto tiempo.

Por su parte la minoría consideró declarar inadmisibile el recurso, sin expedirse sobre el fondo del asunto. Destacamos el voto del Juez Belluscio que fue parcialmente disidente, al considerar arbitraria la sentencia de la Cámara, empero sin expedirse sobre las particularidades de fondo, cual tribunal ordinario, como lo hizo la mayoría.

Avanzando con el análisis, repasaremos algunos de los fallos más relevantes emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en referencia al artículo 30 LCT y la responsabilidad solidaria que dicha norma consagra, en la misma línea interpretativa que el anterior. Encontramos el fallo “Luna Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros”<sup>27</sup>, emitido pocos meses después del analizado ut supra y ratificando la postura restrictiva. En la sentencia el máximo tribunal quita validez al fallo de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires que determina la responsabilidad solidaria de la codemandada Nidera S.A. en aplicación del artículo 30 LCT.

Lo destacado del fallo, más allá de afirmar la postura sostenida, son las consideraciones realizadas en torno a diversos principios del derecho laboral y la colaboración empresarial. Sobre todo, en lo referente a la aplicación desmesurada de la responsabilidad solidaria contenida en la norma laboral que extiende su ámbito de aplicación, excediendo sus fines. En otras palabras, se alude a la llamada doctrina de la arbitrariedad de la interpretación absurda o des interpretación.

Dos años más tarde se emite el fallo “Gauna Tolentino y otros c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y Nidera Argentina S.A.”<sup>28</sup>, es decir contra los mismos demandados que el anterior. La postura del máximo tribunal fue la misma, sosteniendo su interpretación de la responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 30 LCT. De igual modo en los años subsiguientes se dejaron sin efectos diversas sentencias de tribunales inferiores que alcanzaron los estrados de la Corte Suprema de Justicia.

---

<sup>27</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “LUNA ANTONIO RÓMULO C/ AGENCIA MARÍTIMA RIGEL S.A. Y OTROS”, 02 DE JULIO DE 1993”.

<sup>28</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “GAUNA TOLENTINO Y OTROS C/ AGENCIA MARÍTIMA RIGEL S.A. Y NIDERA ARGENTINA S.A.”, 14 DE MARZO DE 1995.

En este punto es destacable mencionar la modificación en la integración de la Corte Suprema a partir del año 2004, lo que genera un viraje en ciertas posturas. Entre ellas, una serie de fallos que vienen a considerar que las garantías del trabajador no solo en consonancia con el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, sino también con fundamentos en tratados internacionales sobre Derechos Humanos. Entre esta jurisprudencia mencionamos los fallos “Aquino”<sup>29</sup>, “Milone”<sup>30</sup>, “Vizzoti”<sup>31</sup> y “Castillo”<sup>32</sup>.

A razón de este cambio de postura dentro de la Corte Suprema, la concepción en torno a la responsabilidad solidaria contenida en la legislación laboral también lo hace. Como punto de partida citamos el fallo “Páez Augusto c/ Sindicato del Seguro de la República Argentina y otros”<sup>33</sup>, del año 2006, causa en la cual la codemandada condenada por responsabilidad solidaria interpuso recurso extraordinario, argumentado la inaplicabilidad de la doctrina de “Rodríguez”, empero el máximo tribunal rechazó el recurso sin más. Pese al voto en disidencia del Juez Lorenzetti, que consideró la arbitrariedad de la sentencia recurrida, debido al apartamiento de la doctrina “Rodríguez”.

A partir de entonces se observan decenas de casos que alcanzaron la instancia del máximo tribunal por recursos interpuestos por la parte condenada solidariamente en base al artículo 30 LCT, empero en todos ellos la respuesta de la Corte siempre fue idéntica: no hacer lugar al recurso extraordinario por aplicación del artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Esta postura fue sostenida en diversos fallos análogos, tales como “Castro Bourdin José Luis c/ Jockey Club Asociación Civil y otros”<sup>34</sup>, “Basualdo Julio Eduardo y otros c/ Nahuel Service S.A. y otros”<sup>35</sup> o “Del Bueno Teodoro y otro c/ Shell Compañía Argentina de Petróleo y otro”<sup>36</sup>.

En febrero de 2008 la cuestión de la responsabilidad solidaria laboral fue nuevamente centro de la escena, específicamente en el voto de la minoría en la causa “Ajis

---

<sup>29</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “AQUINO ISACIO C/ CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES SA”, 21 DE SEPTIEMBRE DE 2004.

<sup>30</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “MILONE JUAN ANTONIO C/ ASOCIART ART ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO”, 26 DE OCTUBRE DE 2004.

<sup>31</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “VIZZOTI CARLOS C/ AMSA SA”, 14 DE SEPTIEMBRE DE 2004.

<sup>32</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “CASTILLO ÁNGEL C/ CERÁMICA ALBERDI SA”, 07 DE SEPTIEMBRE DE 2004.

<sup>33</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “PÁEZ AUGUSTO C/ SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA Y OTROS”, 18 DE OCTUBRE DE 2006.

<sup>34</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “CASTRO BOURDIN JOSÉ LUIS C/ JOCKEY CLUB ASOCIACIÓN CIVIL Y OTROS”, 17 DE JULIO DE 2007.

<sup>35</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “BASUALDO JULIO EDUARDO Y OTROS C/ NAHUEL SERVICE S.A. Y OTROS”, 11 DE JULIO DE 2008.

<sup>36</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “DEL BUENO TEODORO Y OTRO C/ SHELL COMPAÑÍA ARGENTINA DE PETRÓLEO Y OTRO”, 24 DE AGOSTO DE 2008.

de Caamaño María Rosa y otros c/ Lubeko SRL y/o Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.”<sup>37</sup>. Los jueces Lorenzetti, Fayt y Maqueda propusieron dejar sin efecto la sentencia de la Cámara Federal de Apelaciones de Comodoro Rivadavia, la cual indica la responsabilidad solidaria de YPF S.A. en referencia a los trabajadores de la empresa contratada Lubeko SRL, para servicios de mantenimiento y limpieza de espacios. Los argumentos de los magistrados en disidencia retoman la doctrina “Rodríguez”, sobre todo en lo que refiere a la extensión desmesurada de la interpretación del artículo 30 LCT.

Es decir, de manera progresiva se fue evidenciando y tomando fuerza un nuevo cambio de paradigma dentro de la Corte, que alcanzó su punto culmine en el año 2009 con el fallo “Benítez Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero SA y otro”<sup>38</sup>. En la causa se debatió la responsabilidad solidaria del Club Atlético River Plate en referencia a los empleados contratados por la empresa a quien se le había entregado la explotación de puestos de venta de diversos productos. La Cámara Nacional de Apelaciones aplicó la doctrina “Rodríguez”, desestimando la responsabilidad solidaria del club, empero el trabajador apeló la resolución, que fue admitido por la Corte. Como resolución, y modificando de manera tajante su postura, consideró inoportuno continuar aplicando la doctrina “Rodríguez”, perdiendo de este modo el valor jurisprudencial que merecía hasta entonces. La razón de ser de ello no refería específicamente a la interpretación del alcance del artículo 30 LCT, sino más bien a la interposición de un recurso extraordinario como vía que habilitase la instancia de la Corte Suprema para expedirse sobre leyes que no son federales.

Nada obsta a que los tribunales inferiores puedan llegar a la misma conclusión contenida en el fallo “Rodríguez”, en lo que respecta a la responsabilidad solidaria laboral<sup>39</sup>.

Progresivamente esta opinión fue tomando fuerza, tal como se evidenció en la causa “Batista Heraldo Antonio y otro c/ Parrucci Graciela y otros”<sup>40</sup> o en el fallo “Preiti Pantaleón Luján c/ Elemac S.A. y otra”<sup>41</sup>. En ambas se dejó sin efecto la sentencia

---

<sup>37</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “AJIS DE CAAMAÑO MARÍA ROSA Y OTROS C/ LUBEKO SRL Y/O YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES S.A.”, 26 DE FEBRERO DE 2008.

<sup>38</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “BENÍTEZ HORACIO OSVALDO C/ PLATAFORMA CERO SA Y OTRO”, 22 DE DICIEMBRE DE 2009.

<sup>39</sup> TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO V-A, LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO – IV, ESTATUTOS Y REGULACIONES ESPECIALES – 1 SEGUNDA EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA, RUBINZAL - CULZONI EDITORES.

<sup>40</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “BATISTA HERALDO ANTONIO Y OTRO C/ PARRUCCI GRACIELA Y OTROS”, 09 DE MARZO DE 2011.

<sup>41</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “PREITI PANTALEÓN LUJÁN C/ ELEMAC S.A. Y OTRA”, 20 DE AGOSTO DE 2008.

recurrida, argumentando que la actividad principal de la contratista difiere de la desarrollada por la contratada, y por ende la responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 30 LCT. Luego de una serie de fallos, vuelve el máximo tribunal a considerar inoportuno expedirse sobre el alcance de esta norma, debido a lo extraordinario de su instancia, aunque tiempo después vuelve a romper dicho principio. De este modo la Corte Suprema ha ido de un lado a otro de la cuestión, entre rechazos de recursos y exposiciones en cuanto al alcance de la responsabilidad solidaria en materia del derecho laboral, y la seguridad jurídica. Pese a ello, la doctrina “Rodríguez” ha seguido vigente, retomándose de vez en vez.

Con mayor actualidad surgen los fallos “Gómez Claudia Patricia c/ Saden SA y otro”<sup>42</sup> y “Cairone Mirta Griselda y otros c/ Hospital Italiano”<sup>43</sup>, con una nueva composición del máximo tribunal, y por ende, con una lógica diferente a la hasta aquí sostenida. En la primera de las sentencias se logra imponer una mayoría, aunque con solo 3 votos, que hasta el momento permanecía en minorías, sorteando los obstáculos normativos que le impiden al máximo tribunal expedirse sobre interpretación de normas que hacen a cuestiones de fondo de los casos traídos a análisis, apoyándose en la doctrina de la arbitrariedad. El juez Dr. Lorenzetti plantea así que se ha extendido de manera extralimitada el ámbito de aplicación del artículo 30 LCT, desnaturalizando su contenido al considerar solidariamente responsable a la obra social por el servicio de prestaciones médicas para sus afiliados, contratada por la primera, toda vez que no hace a su actividad principal. La actividad principal de las obras sociales es brindar cobertura, lo que no implica necesariamente prestar los servicios de salud.

Ahora bien, el fallo “Gómez”, y con ello el cambio de criterio de la CSJN, posee una serie de críticas por parte de la doctrina.

Es que el volver a considerar cuestiones que ya se consideraban atravesadas, como las menciones de la causa “Rodríguez” genera cierto revuelo<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “GÓMEZ CLAUDIA PATRICIA C/ SADEN SA Y OTRO”, 30 DE DICIEMBRE DE 2014.

<sup>43</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “CAIRONE MIRTA GRISELDA Y OTROS C/ HOSPITAL ITALIANO”, 19 DE FEBRERO DE 2015.

<sup>44</sup> CUANDO LAS AGUJAS DE LA CORTE RETROCEDEN. AUTOR: ANGRIMAN, MARCELO ANTONIO. CITA: RC D 1841/2017. TOMO: 2016 1 AÑO 2016 - 1. REVISTA DE DERECHO LABORAL ACTUALIDAD. SUBTÍTULO: INVOLUCIÓN DEL CRITERIO SOBRE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 30 DE LA LCT Y SU RELACIÓN CON EL CCCN.

Con el dictado del fallo “Benítez Horacio c/ Plataforma Cero SA y otros<sup>45</sup>” de tan solo 5 años antes, se había entendido superada la ratio decidendi del plenario “Rodríguez”, debiendo las cuestiones de fondo resolverse por los magistrados de la causa. Si bien es cierto que en un caso excepcional de sentencia arbitraria la Corte Suprema se encuentra habilitada para revisar decisiones del derecho común, empero no es su función primordial corregir fallos sino descalificar pronunciamientos que se consideran de extrema gravedad.

Más allá de este análisis merece un párrafo aparte la cuestiones en las cuales una de las partes empleadoras es el Estado. Dos causas relevantes en este sentido han alcanzado la instancia de la Corte Suprema de Justicia.

Por un lado, “Gómez Susana G. c/ Golden Chez S.A. y otros”<sup>46</sup> el máximo tribunal dejó sin efecto la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones en referencia a la condena solidaria del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, respecto de la empresa contratada para otorgar el servicio de comida en hospitales. El argumento residió no solo en el contrato de concesión existente sino en que el Gobierno no es considerado empleador de acuerdo a la LCT.

Por otro lado, la causa “Monrroy Elsa A. c/ Infantes SRL y otro”<sup>47</sup> que refiere a la responsabilidad solidaria del Estado Nacional en relación a un Hospital Militar, respecto de las obligaciones laborales de Infantes SRL con su empleada accionante. En este supuesto la respuesta de la Corte Suprema fue el rechazo del recurso, ya que sobre el alcance del artículo 30 LCT deben resolver los jueces de causa.

### **c).3. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. -**

Continuando con el análisis jurisprudencia en torno a la interpelación del artículo 30 LCT y la responsabilidad solidaria aplicada en el ámbito del derecho laboral, plasmaremos algunas sentencias emitidas por el máximo órgano judicial de la provincia de Mendoza. Ello, debido a que resulta objeto del presente trabajo la provincia en cuestión, y por ende las diversas posturas jurisprudenciales de sus órganos.

---

<sup>45</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “BENÍTEZ HORACIO C/ PLATAFORMA CERO SA Y OTROS”, 22 DE DICIEMBRE DE 2009.

<sup>46</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “GÓMEZ SUSANA G. C/ GOLDEN CHEZ S.A. Y OTROS”, 17 DE SEPTIEMBRE DE 2013.

<sup>47</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “MONRROY ELSA A. C/ INFANTES SRL Y OTRO”, 17 DE SEPTIEMBRE DE 2013.

En primer lugar, traemos a colación la sentencia “Beron Jorge E. c/ Cooperativa de Transporte Petrolera de Cuyo y otros”<sup>48</sup> en donde se debate la responsabilidad solidaria de YPF S.A. en referencia a las obligaciones laborales de la empresa contratada para la carga y descarga de materiales varios. La recurrente, YPF S.A., argumenta la excesiva aplicación del artículo 30 LCT toda vez que su actividad principal es la explotación de yacimientos de hidrocarburos, por lo cual la actividad para la que fue contratada la principal demandada excede de ésta, concluyendo en la inaplicabilidad de la norma mencionada. Ello, contrario a las consideraciones del Tribunal de grado que consideró dentro de la actividad principal de YPF S.A. al traslado, carga y descarga de los productos hidrocarburos, de acuerdo a lo que surge del propio estatuto constitutivo de la firma.

Luego de un análisis de la responsabilidad solidaria en el derecho común, y su aplicabilidad en el ámbito laboral, la Suprema Corte decide rechazar el recurso interpuesto. Sus argumentos residen en el fin de la norma de evitar el fraude laboral, y el análisis gira en torno a determinar qué se entiende por actividad normal y específica. En este punto trae a colación el concepto esgrimido por el mismo órgano jurisprudencial, el cual reza “debe interpretarse como actividad normal y específica no sólo la actividad principal, sino también actividades consideradas como secundarias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento” (LS 242-443) En definitiva, resulta claro que el servicio subcontratado es parte de la actividad principal de la demanda, por ende es dable aplicar el artículo 30 LCT y en definitiva una correcta aplicación de la norma.

Luego la causa “Vega Julio Simón c/ Básico S.A. y otro”<sup>49</sup>, que alcanza la instancia del máximo tribunal provincial por medio del recurso extraordinario de casación interpuesto por el actor contra la sentencia dictada por la Cámara Primera del Trabajo de la Tercera Circunscripción Judicial. La misma había hecho lugar al reclamo en contra de la demandada Básico S.A., empero lo había rechazado en referencia a la codemandada Patrocina V. Guerrero de Córica, argumentando que, al haber transferido el establecimiento, resultaba ilógico cargar sobre ella obligaciones respecto de los trabajadores. El Sr. Procurador General consideró oportuno el remedio judicial interpuesto, toda vez que se pudo determinar que no existió efectivamente una trasferecia del comercio, sino más bien la creación de una sociedad, configurando entonces un fraude a

---

<sup>48</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “BERON JORGE E. C/ COOPERATIVA DE TRANSPORTE PETROLERA DE CUYO Y OTROS”, 08 DE MAYO DE 2013.

<sup>49</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “VEGA JULIO SIMÓN C/ BÁSICO S.A. Y OTRO”, 14 DE OCTUBRE DE 2013.

los trabajadores. Luego se analiza el instituto de la solidaridad contenido en el Código Civil, contrastando ello con la legislación laboral que lo recepta con el fin de tutelar al trabajador en relación de dependencia.

El trabajador de viñas y frutales reclama la aplicación del artículo 30 LCT, empero la Suprema Corte de Mendoza no lo considera aplicable al caso de marras, ya que no se configura la situación de delegación o subcontratación que refiere la norma. Finalmente, el Tribunal falla en contra del trabajador, confirmando la sentencia de la Cámara, considerando la inaplicabilidad del instituto de la solidaridad.

En la causa “Delgado Verónica c/ Delgado Javier y otros”<sup>50</sup> también se ha debatido la aplicación del artículo 30 LCT, en este caso debido al recurso extraordinario interpuesto por los codemandados Aeropuertos Argentina 2000 S.A., quien había sido condenada de manera solidaria por la sentencia de Cámara respecto de los rubros reclamados por la trabajadora. La agraviada cedió un espacio en el Aeropuerto de Mendoza al Sr. Delgado Javier para que explote su comercio de remises, empero considera dicha actividad es secundaria y accesorio de la principal de Aeropuertos Argentina 2000 S.A. Por tal motivo entiende se ha aplicado erróneamente el artículo mencionado, no correspondiendo en el caso la responsabilidad de éste sobre las obligaciones laborales del Sr. Delgado. Asimismo, agrega que el hecho de ser titular de la concesión del Estado Nacional en nada modifica su responsabilidad ni lo convierte en responsable solidario por todas las actividades que se realizan en el predio.

Para resolver la Suprema Corte provincial hace alusión a la causa “Ramírez” que alcanzó la instancia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, estudiada párrafos más arriba, y a la causa “Berón” en cuyo caso existió sentencia del máximo tribunal mendocino, también analizada ut supra. De este modo el máximo tribunal falla a favor de la recurrente, casando la sentencia de Cámara y rechazado la demanda interpuesta por la actora en contra de Aeropuertos Argentina 2000 S.A.

La interpretación de la norma en cuestión es idéntica, empero arribando a un resultado contrario, en la causa “Museri Oscar c/ Vieiro Daniel y otro”<sup>51</sup> , en donde el

---

<sup>50</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “DELGADO VERÓNICA C/ DELGADO JAVIER Y OTROS”, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2009.

<sup>51</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “MUSERI OSCAR C/ VIEIRO DANIEL Y OTRO”, 19 DE ABRIL DE 2010.

empleado del servicio de seguridad que ejercía funciones en la puerta de la empresa Viña Fundación de Mendoza S.A., empero empleado por el Sr. Vieiro Daniel, aunque ineficientemente registrado. En dicho supuesto se entendió que la actividad desarrollada por el reclamante refería a la actividad principal del establecimiento, ya que era quien controlaba el ingreso y egreso en la puerta. Por ende, la Suprema Corte modificó la sentencia de la Cámara Tercera del Trabajo de la Primera Circunscripción, condenando de manera solidaria en aplicación del artículo 30 LCT a ambos demandados.

En definitiva, la cuestión siempre reside en determinar la actividad principal de la empresa que subcontrató, y luego comprender si la actividad desarrollada por la empleadora se vincula directamente con ella, o en cambio es una actividad accesorias y secundaria. En el primer supuesto el artículo 30 LCT sería plenamente aplicable, contrariamente al segundo caso, en donde la empresa principal se deslinda de responsabilidad.

Siguiendo con la línea del párrafo precedente, así es el caso analizado en la causa “Lucero Mauricio E. c/ Distritel S.A. y otro”<sup>52</sup>, en el cual las demandadas son la empresa Distritel S.A., que se dedica al reparto de correspondencia, y la firma Cerecred S.A., la cual desarrolla el cobro extrajudicial de deudas. A simple vista pareciera que las actividades de ambas no son la misma, existiendo entre ellas solo un contrato de prestación de servicios. Si se adentra en el análisis se entiende que el reparto de correspondencia que realizaba Distritel S.A. era exclusivo para Cerecred S.A. y Provencred, trabajando las tres empresas de manera conjunta y colaborativa. Asimismo, la demandada principal refiere haber recibido órdenes de la codemandada en referencia a las tareas a desarrollar. Pese a que Cerecred S.A. se defendió indicando que la correspondencia era solo uno de los tantos medios para reclamar a los deudores morosos, el máximo tribunal mendocino entendió que ello no cercenaba la obtención de un beneficio de esta labor, y la utilización de la correspondencia como un medio para lograr su fin principal: el cobro de la deuda. Con estos argumentos la Suprema Corte de Mendoza rechazó el recurso de casación interpuesto por la codemandada, confirmando la sentencia de la Cámara Primera del Trabajo.

---

<sup>52</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “LUCERO MAURICIO E. C/ DISTRITEL S.A. Y OTRO”, 20 DE MAYO DE 2010.

Por último, mencionamos la sentencia “Lorca Francisco Leonardo c/ Pérez Daniel y otros”<sup>53</sup> del año 2016, causa la cual llega a instancia de la Suprema Corte de Mendoza mediante el recurso interpuesto por el actor. La sentencia apelada condena al demandado principal al pago de las indemnizaciones y multas correspondientes al trabajador, así como a la codemandada Denver SA como solidariamente responsable de estas obligaciones, empero solo respecto de las indemnizaciones, no así de los conceptos de multas. El argumento del Tribunal de grado es la naturaleza de las normas que imponen multas, que implican una aplicación restrictiva de las mismas. Como respuesta a ello el máximo tribunal de Mendoza consideró oportuno el reclamo del trabajador, ya que el artículo 30 LCT establece la solidaridad con el fin último de garantizar los créditos del trabajador, incluyendo los derivados de la seguridad social y de su extinción. Asimismo, respecto de las multas, la responsabilidad se vuelve extensible a la empresa principal, toda vez que las mismas derivan de incumplimientos de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, las que deberían haber sido oportunamente verificadas por ésta. Es decir, no valida la distinción realizada por el tribunal de grado en torno al concepto de las obligaciones del empleador, que se extienden de manera solidaria a la empresa principal.

---

<sup>53</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “LORCA FRANCISCO LEONARDO C/ PÉREZ DANIEL Y OTROS”, 08 DE AGOSTO DE 2016.

### **CAPÍTULO III: SUMARIO DEL RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO.**

Nos adentraremos ahora en el régimen específico del trabajo agrario, como diferenciado del régimen general del trabajo.

#### **TITULO I: Historiales.**

Si bien en Roma ya se encuentran regulaciones en torno al fundus, y probablemente el agro haya sido uno de los primeros asuntos sobre los cuales las personas hayan elaborado regulaciones, el derecho agrario como tal surge más recientemente. El mismo surge luego de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), en un contexto económico mundial de postguerra en donde las estructuras clásicas comienzan a mutar. Entre ellas mencionamos la diferenciación de los bienes productivos de los que no lo son, la nueva concepción jurídica del constitucionalismo social, la consagración de la propiedad privada con función social, entre otras.

El derecho agrario nace para regular la organización y utilización de la tierra en la producción agropecuaria<sup>54</sup>.

Distinguimos dos etapas: la primera, denominada período fundacional, en donde la doctrina se divide entre aquellos que lo consideran un derecho autónomo<sup>55</sup> y aquellos que solo lo consideran como una especialidad<sup>56</sup>

Luego, el período contemporáneo, en donde el autor Carrozza (1990) plantea una teoría superadora de las anteriores, que apoya la autonomía del derecho agrario salvando las discrepancias existentes.

---

<sup>54</sup> CONTRATOS AGRARIOS, FACCIANO, LUIS, 2016, EDITORIAL NOVA TESIS, ISBN: 978-987-635-076-1 ARRENDAMIENTOS Y APARCERÍAS RURALES. PLAZO. PRECIO. CESIÓN. EXPLOTACIÓN IRRACIONAL. RESCISIÓN. CONTRATOS ACCIDENTALES. MODELOS DE CONTRATOS. CONTRATISTAS RURALES. 2ª EDICIÓN ACTUALIZADA. 448 PÁGINAS.

<sup>55</sup> ENTRE LOS QUE SE DESTACA EL AUTOR GIANGASTONE BOLLA, EXTRAÍDO DE PÁGINA WEB: [HTTPS://TEMASDEDERECHO.WORDPRESS.COM/TAG/GIANGASTONE](https://temasdederecho.wordpress.com/tag/giangastone).

<sup>56</sup> ENCABEZADOS POR EL AUTOR AGEO ARCANGELI, EXTRAÍDO DE PÁGINA WEB: [HTTPS://FUNDACION-RAMA.COM/WP-CONTENT/UPLOADS/2022/04/2356.-LECCIONES-DE-DERECHO-AGRARIO-Y-DE-LOS-%E2%80%A6-CATALANO-Y-OTROS...PDF](https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/04/2356.-LECCIONES-DE-DERECHO-AGRARIO-Y-DE-LOS-%E2%80%A6-CATALANO-Y-OTROS...PDF).

En el plano nacional, las primeras normas en torno al derecho agrario que pueden encontrarse son los denominados Códigos Rurales Provinciales o las llamadas reglamentaciones de estancias. A nivel federal el trabajador agrario fue históricamente excluido de los beneficios laborales que iban adquiriendo los demás trabajadores, como en el caso de los empleados de comercio e industria, regulado por la Ley Nro. 11.729, empero excluyendo de manera expresa a los trabajadores rurales.

Finalmente, el 29 de septiembre de 1942, se dicta la Ley Nro. 12.789, conocida como Estatuto de los Conchabadores que vino a regular la actividad de los intermediarios que contrataban empleados temporales, incluyendo solo una categoría laboral: la de los braceros, aquellos trabajadores que realizan labores de forma temporal agrícola, ganadera o de cualquier índole rural, empero excluyendo a los trabajadores permanentes ni a los afectados a la cosecha.

El 17 de octubre de 1944 se dicta el Decreto Nro. 28.169/44, validado por la Ley Nro. 12.921 conocida como el Estatuto del Peón, referido a los trabajadores permanentes. El mismo fue reglamentado en el año 1949 mediante el Decreto 34.147/49. El artículo 1 del Estatuto del Peón definía al trabajo rural como “aquellas que, aunque participen de características comerciales o industriales propiamente dichas, utilicen obreros del campo o se desarrollen en los medios rurales, montañas, bosques o ríos” (artículo 1 Decreto 28.169/44)

En el año 1949 también se sanciona la Ley Nro. 13.020 que crea la Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR), ente encargado de dictar una serie de resoluciones que poco a poco fueron reglando el trabajo rural. En el año 1980, durante el gobierno de la Junta Militar, se dictó la Ley Nro. 22.248 denominada Ley de Contrato de Trabajo Agrario, y que derogó el Estatuto del Peón y la Ley Nro. 13.020.

Esta nueva norma tenía como fin mejorar las condiciones del trabajador rural y su familia, a fin de evitar el éxodo hacia zonas urbanas en búsqueda de mejor calidad de vida. Su decreto reglamentario 568/81 y diversas resoluciones de la CNTR complementan el régimen.

En este punto es dable destacar que desde la sanción de la Ley de Contratos de Trabajo Nro. 20.744 en septiembre de 1974 hasta la sanción de la Ley Nro. 22.248, la primera indicaba que, en caso de tratarse de tareas laborales agrarias, debía aplicarse ella siempre que fuera más beneficiosa para el trabajador.

Esta situación generó diversas interpretaciones y aplicaciones de las normas, situación que quedó saldada al dictarse la Ley de Contrato de Trabajo Agrario que modifica la anterior excluyendo a los trabajadores del agro.

La técnica legislativa de la nueva norma es llamativa, aunque permite saldar las discrepancias existentes al momento: en su artículo 3 la Ley Nro. 22.248 sustituye el artículo 2 de la Ley Nro. 20.744 que en su inciso c) excluye a los trabajadores rurales<sup>57</sup>.

Más cerca de la actualidad, el 21 de diciembre del año 2011 se sanciona la Ley Nro. 26.727 que instauro el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario. La misma entró en vigencia el 06 de enero de 2012. Lo destacable de esta norma es la desagrarización del régimen, aplicando en muchas ocasiones de manera subsidiaria la LCT o indicando idénticas soluciones.

Algunos autores<sup>58</sup> se refieren a esta norma como Estatuto del Peón de Campo, haciendo alusión al antiguo Estatuto ya que la misma trae algunas regulaciones similares a las anteriores.

Si bien la Ley Nro. 26.727 no deroga expresamente la anterior Ley Nro. 22.248, entendemos ello se debe a una desprolijidad del legislador, empero la situación se concluye de este modo. Asimismo, el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario es reglamentado por el Decretos Nro. 300 y 301/13.

## **TITULO II: Autoridades vinculadas al régimen de trabajo agrario.**

---

<sup>57</sup> EL REGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO Y SU COMPATIBILIDAD CON LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATACIÓN, SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN. SOLIDARIDAD POR ELSA GENTILE, 13 DE DICIEMBRE DE 2019. WWW.SAIJ.GOB.AR; ID SAIJ: DACF190206, 2019.

<sup>58</sup> RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO 2ª ED AUTOR: FACCIANO, LUIS. EDITORIAL NOVA TESIS.

Resulta relevante en este aparato mencionar las diversas autoridades de aplicación vinculadas a las normas del régimen de trabajo agrario.

El artículo 99 de la Ley Nro. 26.727 establece como autoridad de aplicación de la norma al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual se encuentra habilitado para homologar los CCT, dictar resoluciones al respecto, controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, entre otras funciones.

Luego encontramos la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, que es un órgano normativo propio del régimen de trabajo agrario, integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de los trabajadores. La misma funcionará en la sede el ministerio de Trabajo y sus miembros serán designados por éste. En el régimen anterior de la Ley Nro. 22.248 la CNTA llevaba el nombre de Comisión Nacional de Trabajo Rural.

Las funciones de la CNTA son:

- Dictar su reglamento interno.
- Organizar su funcionamiento a través de las comisiones asesoras regionales.
- Determinar las categorías de los trabajadores, de acuerdo a sus características y tareas realizadas, fijando remuneraciones mínimas y modalidades especiales.
- Establecer condiciones generales y modalidades especiales de las diversas actividades laborales reguladas en la Ley Nro. 26.727, de acuerdo a las consideraciones remitidas por las comisiones asesoras regionales.
- Establecer el modo de composición de los equipos mínimos para las actividades
- Dictar normas respecto a condiciones mínimas en relación a prestación de alimentos y vivienda a cargo del empleador.
- Verificar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad
- Aclarar las resoluciones que se dicten, en caso de discrepancias, en torno al régimen de trabajo agrario.
- Asesorar a los organismos del Estado o autárquicos que así lo soliciten.

- Solicitar a los entes del Estado correspondientes los estudios técnicos, sociales y económicos necesarios para el cumplimiento de la Ley Nro. 26.727.
- Intervenir como árbitro en los conflictos de trabajo colectivos.
- Celebrar acuerdos de cooperación entre entes públicos y privados.
- Incentivar acciones de capacitación dirigidas a todos los actores sociales involucrado<sup>59</sup>.

En el año 1999 se sancionó la Ley Nro. 25.191, mediante la cual se creó un Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), el cual establecía un sistema de desempleo, determinaba ciertas sanciones frente a incumplimientos, y disponía de los fondos para el sistema.

Con la sanción posterior de la Ley Nro. 26.727 el RENATRE se disuelve, creándose en su lugar el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores Agrarios (RENATEA), con similares funciones.

La diferencia observada reside en que el primero era considerado un organismo público no estatal, en cambio RENATEA es de naturaleza netamente pública<sup>60</sup>.

Parte de la doctrina considera oportuno unificar la RENATEA y la CNTA, siendo que ambos organismos poseen como objetivo central el régimen de trabajo agrario, dispersando los esfuerzos, acrecentando el gasto público y generando una especie de competencia entre ambos órganos del Estado.

Si bien normativamente se observan diferencias entre las funciones de la CNTA y la RENATEA, nada impediría unificar a ambos designándoles todas las tareas a un solo ente.

Ello permitiría no solo eliminar la burocracia, sino hacer más efectivo el cumplimiento de la norma laboral agraria<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup>COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO, 2023-  
[HTTPS://WWW.ARGENTINA.GOB.AR/TRABAJO/AGRARIO/FUNCIONES](https://www.argentina.gob.ar/trabajo/agrario/funciones).

<sup>60</sup> AUTOR MAIZTEGUI MARTÍNEZ, H., TÍTULO, EL NUEVO ESTATUTO DEL PEÓN DE CAMPO. AÑO 2012. CIUDAD SANTA FE, EDITORIAL RUBINZAL CULZONI.

<sup>61</sup> AUTOR MAIZTEGUI MARTÍNEZ, H., TÍTULO, EL NUEVO ESTATUTO DEL PEÓN DE CAMPO. AÑO 2012. CIUDAD SANTA FE, EDITORIAL RUBINZAL CULZONI.

### **TITULO III: Elementos esenciales del contrato de trabajo agrario.**

Antes de adentrarnos en el régimen especial de la solidaridad laboral dentro de los contratos agrarios, desarrollaremos de manera escueta los elementos que conforman las características particulares de estos.

“Existe contrato de trabajo agrario cuando “una persona física realiza fuera del ámbito urbano, y en relación de dependencia de otra persona, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones<sup>62</sup>”.

Las fuentes que rigen los contratos de trabajo agrario son, en el siguiente orden: i) la ley y las normas que se dicten en su consecuencia; ii) la voluntad de las partes; iii) los usos y costumbres. Las normas del Régimen de Trabajo Agrario son de orden público, por lo cual rigen siempre en caso de conflicto entre las partes. Pese a la posibilidad del acuerdo entre partes, la norma fija una serie de principios básicos, que establecen derechos y obligaciones para ambas partes, respecto de los cuales las partes no pueden pactar nada en contrario.

Cualquier cláusula introducida a un contrato de trabajo agrario en contra de dichos principios es considerada nula<sup>63</sup>.

Dentro de este primer punto se ubican también incluidas las Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), dependiente del Ministerio de Trabajo, que se encuentran por debajo de la ley. Luego, los acuerdos que realicen las partes, y en última instancia, los usos y costumbres.

Avanzando en este análisis, mencionamos los principios que rigen el contrato de trabajo agrario: en primer lugar, la facultad del empleador de organizar técnica y económicamente la empresa o establecimientos. Luego, la obligación para ambas partes de obrar con buena fe y respeto mutuo. En tercer lugar, el trabajador posee la obligación de

---

<sup>62</sup> EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS, FORMENTO, SUSANA.EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES; AÑO 2005, PÁG. 166.

<sup>63</sup> EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS, FORMENTO, SUSANA.EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES; AÑO 2005.

observar el deber de fidelidad, en todas las tareas que realice. Como cuarto principio mencionamos el principio de irrenunciabilidad, que implica la prohibición de pactar entre partes condiciones para el trabajador menor favorables que las establecidas en la norma.

Los derechos y obligaciones de las partes deben ser interpretados por las propias partes y por las autoridades de aplicación, de modo tal que se mantenga la armonía del desarrollo del trabajo agrario<sup>64</sup>.

Gráfico Nro. 1:



A partir del año 2011 y la entrada en vigencia de la Ley Nro. 26.727, el asunto del orden de prevalencia de las fuentes del contrato de trabajo agrario ha tomado mayor relevancia. Ello debido a la coexistencia de diversos Convenios Colectivos de Trabajo y de Resoluciones de la CNTA, que estarían ubicadas en principio en el mismo nivel que la norma. La propia norma enumera en su artículo 2 las fuentes del contrato de trabajo agrario, allanando con ello parte del camino: i) la Ley Nro. 26.727 y las normas que se dicten en consecuencia; ii) La Ley Nro. 20.744 de Contratos de Trabajo, siempre que no se oponga al régimen agrario consagrado en la norma; iii) Los Convenios Colectivos de Trabajo; iv) Las Resoluciones de la CNTA y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que continúen vigentes; v) La voluntad de las partes; vi) Los usos y costumbres (artículo 2 ley Nro.

<sup>64</sup> EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS, FORMENTO, SUSANA.EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES; AÑO 2005.

26.727) Esta norma reemplaza al antiguo artículo 5 de la Ley 22.248, imitando al artículo 1 de la LCT. Empero, la novedad de la nueva norma recae en la incorporación de los puntos ii), iii) y iv), quedando entonces la pirámide del orden de prelación de las fuentes de la siguiente forma:

Gráfico Nro. 2:



En este punto vale destacar que el régimen de la Ley Nro. 22.248 excluía de manera expresa del régimen laboral agrario a la LCT y a los Convenios Colectivos de Trabajo, los cuales son incluidas por el nuevo régimen.

Ello trae consigo una serie de cuestiones, entre ellos la crítica de cierta parte de la doctrina que considera que la incorporación de la Ley Nro. 20.744 como fuente del derecho laboral agrario impacta contra la autonomía de este último<sup>65</sup>.

Como respuesta a ello, otro sector menciona el carácter subsidiario de dicha norma, lo cual surge del propio artículo 2 de la Ley Nro. 26.727, al mencionar “en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley” (artículo 2 Ley Nro. 26.727).

<sup>65</sup> AUTOR STAFFIERI, JUAN. TÍTULO RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO, LEY NRO. 26.727 COMENTADA. AÑO 2016. CIUDAD ROSARIO. EDITORIAL JURÍDICA NOVA TESIS.

Cabe destacar que esta subsidiariedad es de orden público por lo que, en caso de que exista una norma de la LCT que resulte más favorecedora para el trabajador, la misma no cede si en el Régimen de Trabajo Agrario existe una norma al respecto<sup>66</sup>.

Otro punto de discrepancia reside en torno a los CCT y las Resoluciones de la CNTA, en los supuestos en que sus mandas se contradigan. Para dar una respuesta a ello debemos considerar que la CNTA es un órgano administrativo sobre el cual se estableció una delegación legislativa, sobre la base de un régimen general. Sus resoluciones son aplicables a todos los trabajadores del régimen agrario, y las mismas versan, por ejemplo, sobre la categoría de los trabajadores, las remuneraciones mínimas o las condiciones generales de trabajo.

Como en la CNTA se encuentra conformada por representantes de los tres sectores involucrados en la cuestión, es decir trabajadores, empleadores y el Estado, se busca que los propios alcanzados por las normas determinen las mismas, a través de negociaciones. Por otro lado, los Convenios Colectivos de Trabajo, que son “acuerdos escritos relativos a las condiciones de trabajo y empleo –y a las remuneraciones- celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial<sup>67</sup>”.

Para que un CCT tenga efectos debe ser debidamente homologado ante el Ministerio de Trabajo, siendo un documento que nace del acuerdo de voluntades de las partes, similar a un contrato, pero que adquiere fuerza de ley, con su característica de la generalidad<sup>68</sup>.

Ahora bien, la cuestión reside en determinar el orden de prelación entre ambos cuerpos, siendo que la Ley Nro. 26.727 los menciona a ambos en sus incisos c) y d). La doctrina considera que, si bien ambos instrumentos normativos poseen procedencias

---

<sup>66</sup> AUTOR PERETTI, MARIANO. AUTOR CORPORATIVO. TITULO EL ORDEN DE PREVALENCIA ENTRE LAS FUENTES NORMATIVAS DEL RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO. PÁGINAS 233-244. AÑO 2018. NOMBRE DE PUBLICACIÓN DE LA CONFERENCIA XII ENCUENTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, CIUDAD ROSARIO. EDITORIAL COLEGIO DE ABOGADOS DE ROSARIO.

<sup>67</sup> AUTOR GRISOLÍA, JULIO ARMANDO. TÍTULO DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. AÑO 2011. CIUDAD BUENOS AIRES. EDITORIAL ABELEDO PERROT, PÁG. 1414.

<sup>68</sup> AUTOR PERETTI, MARIANO. AUTOR CORPORATIVO. TITULO EL ORDEN DE PREVALENCIA ENTRE LAS FUENTES NORMATIVAS DEL RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO. PÁGINAS 233-244. AÑO 2018. NOMBRE DE PUBLICACIÓN DE LA CONFERENCIA XII ENCUENTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, CIUDAD ROSARIO. EDITORIAL COLEGIO DE ABOGADOS DE ROSARIO.

diversas, pueden asemejarse, por lo cual nada indicaría la prevalencia de unos sobre los otros. Asimismo, no existen indicios en el propio artículo 2 de la Ley Nro. 26.727 que indique que el orden de los incisos establece un orden prioritario. En este particular entra en juego el Decreto Reglamentario Nro. 301/2013, el cual aborda la cuestión bajo análisis. El decreto intenta brindar una solución al debate doctrinario, mediante una armonización de ambos cuerpos normativos.

De este modo establece que la celebración de acuerdos y convenios colectivos entre las partes involucradas en el régimen de trabajo agrario, deben considerar la normativa que surja de las Resoluciones de la CNTA (artículo 1, primera parte, Decreto Reglamentario Nro. 301/2013) Empero, a la inversa también indica que las resoluciones que dicte la CNTA deben contemplar la normativa que surja de los convenios colectivos (artículo 1, segunda parte, Decreto Reglamentario Nro. 301/2013) En definitiva, en lugar de resolver la cuestión, el Decreto resulta impreciso en sus términos.

En conclusión, tomamos las palabras de Peretti al considerar que, en caso de conflicto normativo entre mandas de CCT y Resoluciones de la CNTA, debe aplicarse la norma más favorable para el trabajador agrario.

### **TITULO III: El régimen agrario luego del Nuevo Código Civil y Comercial. –**

Tal como se sabe, a partir del 01 de agosto de 2015 comenzó a regir en Argentina el Nuevo Código Civil y Comercial unificado, a razón de la sanción de la Ley Nro. 26.994. Si bien la modificación del sistema normativo fue sustancial, las mandas legales del sistema agrario en particular no fueron directamente modificadas. Empero, el ordenamiento civil se aplica de manera supletoria al ordenamiento agrario, de acuerdo a los propios principios de éste, por lo cual de manera indirecta se observan algunas modificaciones.

En el particular nos referimos a los contratos de arrendamiento rural y aparcería agrícola, regulados de manera específica por la Ley Nro. 13.246. Su artículo 41 establece

de manera expresa el orden de prelación de las normas aplicables a este tipo de contratos, indicando entre ellas a las normas del Código Civil. Sobre todo, a las referidas a la locación. Por su parte el propio ordenamiento civil establece también un orden de prelación en su artículo 963, para los casos en que concurran más de 1 disposición del propio Código Civil y alguna otra norma. En estos supuestos se aplicarán: i) las normas indisponibles de la ley especial y del Código Civil; ii) las normas del contrato; iii) las normas supletorias de la ley especial; iv) las normas supletorias del Código Civil.

Entonces, en una interpretación armónica de ambas mandas legales, podemos concluir que el orden de prelación aplicable a los contratos agrarios es: i) las normas de orden público de la Ley Nro. 13.246; ii) las normas indisponibles del ordenamiento civil; iii) la voluntad de las partes expresada en el contrato; iv) las restantes normas de la Ley Nro. 13.246; v) las normas supletorias del Código Civil; vi) los usos y costumbres<sup>69</sup>.

Ello no es el único aspecto en que el actual Código Civil y Comercial impacta en los contratos del derecho agrario. También lo hace respecto a las facultades de los firmantes que lo hacen en representación de otra persona, ya sea esta humana o jurídica.

Al respecto el Código Civil y Comercial exige facultades expresas para celebrar este tipo de contratos pro períodos mayores a 3 años, o para cobrar arrendamientos anticipados (artículo 375 inciso k del Código Civil)

Asimismo, con respecto al plazo máximo de los contratos agrarios, la Ley Nro. 13.246 no lo establece expresamente, por lo cual se tendrá como límite el tiempo de 10 años prescripto por el artículo 1505 del antiguo código civil.

En lo que refiere a las locaciones, el Código Civil y Comercial establece un máximo de 50 años (artículo 1197). Aquí encontramos una discrepancia entre ambas normas, ya que la Ley Nro. 13.246 indica la excepción de los arrendamientos rurales por hasta 20 años, cuando el arrendatario se obligue a realizar mejoras. Con la puesta en marcha del nuevo Código Civil y Comercial esta manda queda sin efecto, ya que se trata de una norma supletoria<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO 2ª ED AUTOR: FACCIANO, LUIS. EDITORIAL NOVA TESIS.

<sup>70</sup> RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO 2ª ED AUTOR: FACCIANO, LUIS. EDITORIAL NOVA TESIS.

Por su parte el plazo mínimo de los arrendamientos y aparecerías no se modifica, continuando con la manda del artículo 4 de la ley de arrendamientos y aparcerías rurales. El mismo se encuentra fijado en 3 años, y aunque el Código Civil fija un mínimo de 2 años, excluye de manera específica a aquellos regulados por la Ley Nro. 13.246.

En lo que refiere al precio de estos contratos de aparecería y arrendamiento agrario, la norma especial solo refiere que los mismo serán abonados en dinero (artículo 2 Ley Nro. 13.246).

Al no existir otra manda al respecto debemos dirigirnos al Código Civil y comercial, que destaca la posibilidad de un precio determinado o determinable. Siendo estas solo algunas de las implicancias de las reformas del ordenamiento civil que impactan sobre el régimen agrario. No continuaremos profundizando en ellas ya que no se trata del objeto central de esta investigación, siendo las enunciadas de modo ejemplificativo.

Si destacamos el artículo 249 del nuevo Código Civil y siguientes, los cuales establecen un régimen de protección para la vivienda afectadas como bien de familia. La norma indica que no pueden ser ejecutadas por deudas posteriores a la inscripción como tal y la novedad reside en la extensión a los inmuebles rurales que no excedan una unidad económica (artículo 256 Código Civil) En otras palabras, no será solo aplicable a la vivienda, sino que podrá extenderse a la unidad agraria productiva (Régimen Del Trabajo Agrario 2ª Ed AUTOR: Facciano, Luis. Editorial nova tesis).

**CAPÍTULO IV: SOLIDARIDAD LABORAL DE LA LEY NRO. 26.727.**  
**PROLONGACIÓN DEL SUMARIO DEL RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO.**

La Ley Nro. 26.727 establece un régimen de responsabilidad solidaria más amplio que la anterior Nro. 22.248 y que el régimen general contemplado en los artículos 29 y 30 LCT.

Es que el artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 extiende la responsabilidad de manera solidaria de quienes contraten, subcontraten o cedan con terceras obligaciones relacionadas de la relación de trabajo, no solo en los casos en que se refiera a la actividad principal, sino también cuando verse sobre actividades secundarias o accesorias<sup>71</sup>.

Específicamente el Decreto Reglamentario Nro. 301/13 indica en su artículo 2 que el contratista, subcontratista o arrendatario está obligado a presentar al principal la documentación laboral de la cual surja el cumplimiento de sus obligaciones laborales en torno a sus dependientes. Estos documentos incluyen: número de CUIL, pago de aportes previsionales, pago de remuneraciones, constancias de cobertura por riesgos de trabajo, entre otros.

Asimismo, la norma indica que, en caso de verificar un incumplimiento de las obligaciones laborales, el principal deberá retener el importe adeudado a los subcontratistas, debiendo depositar el dinero en el plazo de diez días ante la Autoridad de Aplicación Laboral, que sería el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El artículo 12 de la Ley Nro. 26.727, en su tercer párrafo, permite al trabajador demandar directamente al principal, sin la necesidad de reclamar el cumplimiento de las obligaciones laborales al subcontratista.

De este modo la norma recepta lo manifestado en el plenario “Ramírez” de manera explícita. Finalmente, en la última parte la norma bajo análisis determina una

---

<sup>71</sup> COLECCIÓN TEMAS DE DERECHO LABORAL. RÉGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO VOLUMEN 1. COORDINADORA ANDREA GARCIA VIOR. EDITORIAL: ERREPAR, AÑO 2014.

obviedad: que esta regulación de la responsabilidad solidaria no es aplicable para el trabajo no agrario.

De este modo la norma agraria pretende evitar el fraude haciéndolo imposible de antemano y logrando que todos los grupos empresariales cumplan con sus obligaciones previsionales y laborales<sup>72</sup>.

Asimismo, la norma agraria refiere a los grupos económicos de cualquier índole, apartándose de la norma laboral que refiere solo a conjuntos económicos de tipo permanentes.

Estos artículos han generado la mayor modificación introducida por la norma al antiguo régimen, trayendo consigo una serie de discusiones doctrinarias que se mantienen a la fecha. Es que la antigua Ley Nro. 22.248 limitaba la responsabilidad solidaria en su artículo 9, al establecer que la misma no se aplicaba para personal no permanente. Asimismo, la última parte del mismo artículo mencionada la necesidad de demandar de manera conjunta o previa al contratista, con respecto al principal.

Como respuesta a estas cabales modificaciones introducidas, el autor Izquierdo (2007) justifica las mismas en la actividad normal y habitual de los campos, los cuales, en períodos de ciclos agrícolas, los grandes empresarios utilizan a los contratistas, bajo la figura de una locación de obra.

En cambio, los pequeños productores recurren con mayor frecuencia a los contratistas, hasta siendo ellos mismos contratistas de los grandes productores. Frente a ello, lo que busca la norma es lograr el equilibrio entre la protección del trabajador rural del contratista y el productor de pequeño porte.

Ahora bien, uno de los debates doctrinarios principales reside en torno a aquel titular de un predio rural que lo arrenda para ser explotado, empero él no ejerce la actividad agraria.

---

<sup>72</sup> LÓPEZ, JUSTO, LA SOLIDARIDAD EN LAS RELACIONES OBLIGATORIAS LABORALES, EN REVISTA DE DERECHO LABORAL, N° 2001-1, LA SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO, RUBINZAL-CULZONI, SANTA FE.

Al decir de Maiztegui Martínez (2012) en este punto existe una redacción errónea de la Ley Nro. 26.727, que toma como antecedente el artículo 30 LCT que habla del establecimiento habilitado a su nombre, e intenta trasladarlo a la actividad rural.

Tosca & Sudera (s.f.) sostienen que las soluciones a las que remite la ley son absurdas, ya que el único dueño de tierra que puede desligarse de responsabilidad laboral es aquel que arrende las mismas para actividades no productivas, por ejemplo, actividades turísticas.

Es decir, la regla absoluta de la responsabilidad solidaria instaurada por el artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 es ampliamente discutida. Lamentablemente el Decreto Reglamentario 301/17 omitió aclarar este punto, pese al reclamo de la doctrina.

Cierta parte de la doctrina plantea la inconstitucionalidad del artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 en cuanto afecta los derechos del titular del establecimiento rural en referencia a las obligaciones laborales respecto de los trabajadores dependientes de terceros, cuando este cede totalmente la explotación del mismo a terceros.

Es decir, afecta el derecho a la propiedad del titular del predio, por ende, el artículo 17 de la Constitución Nacional, corriendo el riesgo de sufrir un menoscabo en sus bienes, o al menos de ser demandado, por una relación laboral de la cual es ajeno<sup>73</sup>.

Ahondaremos más sobre este aspecto en apartados más abajo.

### **TITULO I: Contratos agrícolas y la solidaridad laboral.**

Los contratos son una herramienta jurídica utilizada de manera frecuente para crear obligaciones entre partes, con el objetivo de alcanzar determinado fin, que haga a la vida económica. En el ámbito rural se realizan contrataciones de manera permanente, debido a que muchas explotaciones no son realizadas por los propios dueños, sino que, o bien ceden la explotación del predio a terceros, o bien tercerizan algunas de las labores. A estos terceros se los denomina contratistas rurales.

---

<sup>73</sup> COMPENDIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL AUTOR: BIDART CAMPOS, GERMAN J, EDITORIAL EDIAR AÑO 2004.

Lamentablemente, muchos de estos contratos son realizados de manera verbal, utilizando formas innominadas o equivocadas<sup>74</sup>.

Regresando un poco en la historia podemos mencionar que en un principio la tierra fue el medio utilizado por el Estado para obtener recursos, fomentando la inmigración y la venta de tierras públicas, empero sin un plan agrario coordinado entre las provincias y la Nación.

Ello desembocó en conflictos entre agricultores, arrendatarios y propietarios, allá por 1912, en el cual los primeros se encontraban endeudados debido a los altos precios de los arrendamientos e insumos, dentro de un monopolio conformado por los terratenientes.

En este contexto surge la Federación Agraria Argentina (FAA) que nuclea a los pequeños y medianos productores familiares, por un lado, y la Sociedad Rural Argentina (SRA) por el otro, que representa a las empresas de comercialización. En el mismo año, bajo la presidencia de Hirigoyen, se sanciona la Ley Nro. 11.170 de Arrendamientos Rurales, comenzando con ello a ordenarse y legislarse la estructura agraria del país<sup>75</sup>.

Actualmente definimos al contrato agrario como “aquel cuya finalidad típica es la obtención de un rendimiento económico mediante la atribución de una titularidad de aprovechamiento de bienes, destinándolos a la producción agrícola, silvícola o ganadera con fines de mercado<sup>76</sup>.”

Por su parte el contratista rural es “quien toma a su cargo la realización en un predio rustico, cuya tenencia, posesión o propiedad pertenece a otro, una o más tareas

---

<sup>74</sup> CONTRATOS AGRARIOS, FACCIANO, LUIS, 2016, EDITORIAL NOVA TESIS, ISBN: 978-987-635-076-1 ARRENDAMIENTOS Y APARCERÍAS RURALES. PLAZO. PRECIO. CESIÓN. EXPLOTACIÓN IRRACIONAL. RESCISIÓN. CONTRATOS ACCIDENTALES. MODELOS DE CONTRATOS. CONTRATISTAS RURALES. 2ª EDICIÓN ACTUALIZADA. 448 PÁGINAS.

<sup>75</sup> EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS, FORMENTO, SUSANA.EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES; AÑO 2005.

<sup>76</sup> INSTITUCIONES DE DERECHO AGROAMBIENTAL EURO-LATINOAMERICANO. COORDINADO POR ALFREDO MASSART Y ÁNGEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. PISA: ETS, 2001., PÁG. 219, EXTRARIDO SITIO WEB: [HTTPS://SEDICL.UNLP.EDU.AR/BITSTREAM/HANDLE/10915/26993/05DERECHO+AGRARIO.PDF?SEQUENCE=1](https://sedicl.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/26993/05DERECHO+AGRARIO.PDF?SEQUENCE=1).

culturales y obras (...) percibiendo como retribución un precio de dinero, un porcentaje de los frutos obtenidos o una cantidad fija de ellas<sup>77</sup>.

En el negocio rural lo normal es que el dueño del predio que lo explota directamente realice un negocio con contratistas rurales a fin de encomendarle una obra de siembra, cosecha, fumigación, o lo que fuere preciso de acuerdo al momento del ciclo agrícola, abonando por lo general un precio por cada hectárea trabajada.

En esta situación el comitente celebra un contrato de locación de obra con el contratista. A su vez el comitente puede subcontratar a otra contratista para realizar determinadas labores, generándose una cadena de subcontratistas.

Si nos remitimos a la Ley Nro. 26.727 la misma utiliza una doble motivación para definir el contrato agrario del artículo 11: por un lado, un criterio geográfico que surge del artículo 6, y por el otro un criterio profesional del artículo<sup>78</sup>. Algunos autores mencionan un tercer criterio que refiere a la naturaleza de la actividad de carácter objetivo<sup>79</sup>.

Pese a estos diversos criterios, prevalece el geográfico, aunque deja de lado una cierta cantidad de actividades de tipo agrarias que se desarrollan en zonas suburbanas o urbanas, como puede ser el cultivo en viveros, por ejemplo. Para los supuestos de dudas, la norma ya no ofrece un criterio objetivo como lo hacía su antecesora, sino que lo deja al arbitrio del Ministerio de Trabajo quien deberá resolverlo a través de resoluciones.

Pasaremos ahora al análisis pormenorizado de algunos de los contratos agrarios más usuales, y la implicancia en ellos de la responsabilidad solidaria:

**a) Contrato asociativo de explotación tampera:** la Ley Nro. 25.169 se limita a afirmar el carácter de autónomo que posee el tampero asociado, dejando en claro la inexistencia de una relación laboral con el empresario titular. Esta situación le permite al

---

<sup>77</sup> ANTEPROYECTO DE LA LEY GENERAL DE CONTRATOS AGRARIOS DEL PROF. FERNANDO P. BREBBIA, LEGISLACIÓN EXTRANJERA, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA - [HTTPS://WWW.HCDN.GOB.AR/COMISIONES/PERMANENTES/CPYHACIENDA/PROYECTO.HTML?EX P=4967-D-2007](https://www.hcdn.gob.ar/comisiones/permanentes/cpyhacienda/proyecto.html?EX P=4967-D-2007).

<sup>78</sup> LA DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO Y SU PROBLEMÁTICA, AUTOR BERMÚDEZ, CLAUDIO A. CITA EXTRAÍDA DE BIBLIOGRAFÍA IX ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2012. PAGINAS 119-124.

<sup>79</sup> AUTOR: NÁPOLI, RODOLFO. TÍTULO: EL NUEVO RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO. LEY 26727. TEMAS: ARGENTINA- LEY 26727, TRABAJADORES RURALES. ARTICULO DE REVISTA DERECHO DEL TRABAJO, NÚMERO: 2012. PAGINAS 508-533.

tamero asociado contratar a su propio personal, sin que este sea impuesto por el empresario.

Ahora bien, por aplicación del artículo 12 del Nuevo Régimen de Trabajo Agrario, el empresario titular sería responsable respecto de las obligaciones laborales de este personal contratado por el tamero, con lo cual se genera la necesidad de solicitar al tamero que no contrate peones, empero la realidad de la tarea a desarrollar implica necesariamente contar con personal<sup>80</sup>.

Lo que surge aquí puede entenderse como un conflicto normativo entre el régimen de contrato agrario y la especificidad de la ley de explotación tamera, que regula la actividad con una modalidad especial que es la asociativa. Por todo ello, y tratándose de una norma especial, la misma debe prevalecer sobre el régimen general.

Aunque parte de la doctrina se inclina por considerar dos posibles soluciones, de acuerdo al análisis de la situación en particular y con ello la naturaleza jurídica del vínculo, determinando quién posee el carácter de empresario como organizador.

Por un lado, la posibilidad de que el tamero comparta con el empresario titular la organización de la empresa, supuesto en el cual nos encontramos ante una relación asociativa. En este caso la relación escapa de la norma laboral, con mayor vehemencia en el caso de que el propio tamero asuma la organización de la empresa.

El otro supuesto refiere a una relación netamente laboral en donde el empresario organiza la empresa de manera exclusiva, tomando a otra persona para la realización de las labores de tambo empero bajo sus órdenes<sup>81</sup>.

**b) Contrato de locación de obra:** aquí incluimos todos los contratos relacionados a la realización de alguna obra, como la siembra, la cosecha o la fumigación,

---

<sup>80</sup> AUTORES: LANDA, LILIAN; DESTÉFANI DE PICCO, ESTER; NAVARRO, MÓNICA; BABINI, VANINA; FIORONI, PATRICIA, TEMA: LEY 26.727, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y SUS EFECTOS SOBRE LOS CONTRATOS AGRARIOS. PAGINAS 137-145 BIBLIOGRAFÍA IX ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2012.

<sup>81</sup> COPPOLETTA SEBASTIAN, EL CONTRATO ASOCIATIVO DE EXPLOTACIÓN TAMBERA (LEY 25169): LA PARADOJA DE INTENTAR HUIR DEL DERECHO DEL TRABAJO MEDIANTE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL, COLECCIÓN TEMAS DE DERECHO LABORAL. REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO VOLUMEN 1. COORDINADORA ANDREA GARCIA VIOR. EDITORIAL: ERREPAR, AÑO 2014. PAGINAS 123-131.

y aquellos contratos para la prestación de un servicio, como la inseminación o la asistencia veterinaria.

Debido al costo de las maquinarias necesarias para llevar adelante las tareas agrarias, mientras más pequeña sea la empresa mayor serán los contratos de este tipo que posea.

Entonces, sería injusto que, por aplicación de la responsabilidad solidaria del artículo 12 del Nuevo Régimen de Trabajo Agrario, las pequeñas empresas deban responder de manera mayor que las grandes empresas<sup>82</sup>.

Sumado a ello, la inseguridad jurídica que se genera, ya que muchas tareas son realizadas en un período corto de tiempo, pudiendo coincidir con momentos en que el dueño del predio no se encuentra en el campo.

Todo ello genera la imposibilidad fáctica de que el contratante pueda verificar los empleados del contratista que efectivamente trabajaron en su fundo. Lo que permite dejar a simple vista la ignorancia del legislador de los usos y costumbre rurales a la hora de dictar la norma.

**c) Contrato de arrendamiento:** remitimos aquí a lo indicado en torno al dueño de un campo que lo arrienda a un tercero para su explotación, empero el mismo desconoce los movimientos realizados en su tierra.

Hasta podríamos pensar en una persona que vive lejos del lugar y por tal motivo no posee la posibilidad de concurrir a verificar ciertas obligaciones que la ley le encarga<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> AUTORES: LANDA, LILIAN; DESTÉFANI DE PICCO, ESTER; NAVARRO, MÓNICA; BABINI, VANINA; FIORONI, PATRICIA, TEMA: LEY 26.727, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y SUS EFECTOS SOBRE LOS CONTRATOS AGRARIOS. PAGINAS 137-145 BIBLIOGRAFÍA IX ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2012.

<sup>83</sup> AUTORES: LANDA, LILIAN; DESTÉFANI DE PICCO, ESTER; NAVARRO, MÓNICA; BABINI, VANINA; FIORONI, PATRICIA, TEMA: LEY 26.727, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y SUS EFECTOS SOBRE LOS CONTRATOS AGRARIOS. PAGINAS 137-145 BIBLIOGRAFÍA IX ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2012.

## **TITULO II: Clasificaciones contractuales contempladas en la Ley Nro. 13.246.**

Dentro de la Ley Nro. 13.246 podemos efectuar la siguiente clasificación de los contratos agrarios:

- Regulares: dentro de los cuales incluimos las aparecerías, medierías y arrendamientos.
- Accidentales: que corresponden a los agrícolas con un máximo de 2 cosechas, y a los pecuniarios hasta 1 año de pastoreo.
- Canadienses: contratos accidentales por cosecha con un pago en quintales fijos.

Por otro lado, podemos mencionar la clasificación contractual no contemplada dentro de la Ley Nro. 13.246, dentro de los cuales mencionamos: i) contrato de capitalización de hacienda; ii) contrato de cría; iii) contrato de invernada; iv) contrato de pastaje; v) pool de siembra; vi) contrato de feed-lot; vii) contrato de explotación conjunta; viii) contrato de canje; ix) contrato agricultura a porcentaje; x) contrato de maquila, entre otros tantos.

Finalmente traemos a colación la clasificación de los contratos que receipta gran parte de la doctrina, distingüendo entre contratos conmutativos o de cambio, que incluye al titular de las tierras que no participa de los resultados, sin inmiscuirse en las decisiones, y existiendo una total independencia entre las partes del contrato. Por otro lado, los contratos asociativos en los que ambas partes contractuales participan de las utilidades y comparten el riesgo, empero sin constituir una sociedad. El objetivo de estos últimos tipos de contratos es el reparto de los frutos obtenidos<sup>84</sup>.

Especial atención nos merecen los contratos de arrendamientos y aparecerías rurales regulados en la Ley Nro. 13.246, en cuyo artículo 2 se definen como un vínculo

---

<sup>84</sup> XIX JORNADAS NACIONALES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA. TEMA: LEY DE TRABAJO AGRARIO. TITULO DEL TRABAJO: SOLIDARIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS AGRARIOS. AUTOR: PÉREZ PINTO LUIS A. TANDIL, 26 AL 28 DE OCTUBRE DE 2021, FILE:///C:/USERS/USUARIO/DOWNLOADS/SOLIDARIDAD\_LABORAL\_EN\_LOS\_CONTRATOS\_AGRARIOS\_1%20(2).PDF.

contractual en el cual una de las partes se obliga a ceder el uso y goce de un predio, ubicado fuera de la urbe y con destino a la explotación agropecuaria, mientras que la otra parte se obliga a pagar un precio en dinero por ello.

Es decir, en principio quien cede se desprende de todo riesgo<sup>85</sup>.

Nuevamente ello entra en conflicto con el artículo 12 de la Ley Nro. 26.727, ya que la misma hace alusión al subcontratista o cesionario, dando a entender que dicha responsabilidad compete tanto a arrendador como a arrendatario, independientemente de quien contrate a los empleados en cuestión.

La solución de la doctrina reside en considerar la diferenciación entre predio rural y establecimiento o explotación, incluido este último en la Ley Nro. 26.727. En los contratos de arrendamiento rural lo que se cede en uso y goce es un predio rural, empero no existe una cesión de un establecimiento o explotación, sino solo de un bien inmueble registrable.

Por ello, la solidaridad laboral no alcanza al arrendador en referencia a los empleados del arrendatario<sup>86</sup>.

En los supuestos de aparecería, definidos en el artículo 21 de la Ley Nro. 13.246 como aquella relación en la cual una de las partes se obliga a entregar a la otra, animales o un predio rural con o sin plantaciones, sembrados y demás, con el fin de que la otra parte lo explote agropecuariamente y dividir los frutos. Una de las partes de la relación contractual será el denominado aparcerero dador, quien cede el uso y goce del predio o los animales, y la otra el aparcerero tomador o simple aparcerero, que ejerce la explotación agropecuaria.

Lo que caracteriza a estos contratos es la participación en los riegos, el producido y las utilidades, de igual modo que la aportación de bienes o trabajo<sup>87</sup>.

---

<sup>85</sup> X ENCUENTRO DE COLEGIOS DE ABOGADOS SOBRE TEMAS DE DERECHO AGRARIO, ROSARIO AÑO 2014. AUTOR FERNÁNDEZ BUSSY, JUAN JOSÉ. TEMA: LA SOLIDARIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE ARRENDAMIENTOS Y APARECERÍAS RURALES. PAGINA N° 257-266.

<sup>86</sup> AUTOR MAIZTEGUI MARTÍNEZ, HORACIO. TÍTULO: EL NUEVO ESTATUTO DEL PEÓN DE CAMPO. AÑO 2012, CIUDAD, SANTA FE. EDITORIAL RUBINZAL CULZONI.

<sup>87</sup> ANTEPROYECTO DE LA LEY GENERAL DE CONTRATOS AGRARIOS DEL PROF. FERNANDO P. BREBBIA, LEGISLACIÓN EXTRANJERA, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA -

Así las cosas, se tiene como contrato asociativo y ello implica necesariamente la viabilidad de la responsabilidad solidaria en referencia a los derechos laborales de los trabajadores, que surge del artículo 12 de la Ley Nro. 26.727. Es decir, en este supuesto de la aparecería no cabe duda ni discusión alguna.

### **TITULO III: Responsabilidad laboral en los Contratos Agrarios. –**

Más allá de las normas de responsabilidad solidaria aplicable al régimen de trabajo agrario, es dable mencionar las obligaciones laborales propias que emergen de este tipo de relaciones contractuales. En primer lugar, existen dos posibilidades de contrataciones agrarias:

Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua (artículo 16 Ley Nro. 26.727). En esta modalidad se entiende un plazo indeterminado de contratación, eliminando el período de prueba de la LCT y aplicando las restantes normas laborales respecto de la culminación de la relación laboral, aunque con un mínimo de indemnización por antigüedad de 2 meses de sueldo (artículo 22 Ley Nro. 26.727)

Contrato de trabajo temporario (artículo 17 Ley Nro. 26.727). Esta modalidad se relaciona con los trabajos cíclicos, por temporada o estacionales propios de la actividad agraria. Las disposiciones al respecto son similares a las del trabajo de temporada o eventual de la LCT. Al finalizar la relación contractual no corresponde el pago de indemnizaciones, empero si el proporcional del sueldo anual complementario e indemnización sustitutiva de vacaciones (artículo 20 Ley Nro. 26.727).

Respecto de estos trabajadores, dentro del Ministerio de Trabajo de la Nación, se creó el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria (artículo 65 a 68 Ley Nro. 26.727).

Respecto del personal femenino contratado bajo esta modalidad, posee el derecho a la licencia por maternidad y la estabilidad laboral (artículo 51 Ley Nro. 26.727).

Contrato de trabajo permanente discontinuo (artículo 18 Ley Nro. 26.727). Esta figura refiere al trabajador que es contratado por el mismo empleador para realizar tareas temporarias, en más de una ocasión de manera consecutiva, reconociendo de este modo no solo la estacionalidad de las tareas sino también la característica del trabajo cíclico sucesivo, propios del trabajo agrario. Respecto de la antigüedad, se computa desde la primera contratación temporal (artículo 21 Ley Nro. 26.727). Las disposiciones al respecto de esta modalidad de contratación laboral agraria son similares a las contenidas en la LCT.

Entre las disposiciones en común para cualquiera de las modalidades, destacamos la prohibición de trabajo infantil, es decir de menores de 16 años, sea éste remunerado o no (artículo 54 Ley Nro. 26.727). Para el supuesto de adolescentes de entre 16 y 18 años, el trabajo se encuentra permitido previa autorización de los padres, excepto en los casos en que el sujeto viva solo, pues se entiende se encuentra autorizado (artículo 55 Ley Nro. 26.727). Excepcionalmente se permite la labor de niños de entre 14 y 16 años en empresas agrarias familiares, con una limitación horaria y autorización de la autoridad administrativa (artículo 58 Ley Nro. 26.727).

En lo que refiere a remuneraciones, se establece un pago mínimo fijado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), que no podrá ser menor al Salario Mínimo Vital y Móvil, determinado por mes, día y hora. (artículo 32 Ley Nro. 26.727).

La remuneración se puede fijar por tiempo o por rendimiento, y en todos los supuestos se debe abonar el Sueldo Anual Complementario. Empero, en los casos de remuneración fijada por rendimiento, el salario no podrá ser inferior al fijado por la CNTA por la unidad de tiempo.

Es decir, el legislador busca evitar el fraude en el trabajo a destajo, sobre todo en época de cosecha<sup>88</sup>.

Del mismo modo la norma prevé la obligación del empleador de abonar el salario aun en los supuestos de incumplimiento de tareas por causas ajenas al trabajador, como los fenómenos climáticos. Luego, se prohíbe abonar el salario en bonos, vales o fichas (artículo 37 Ley Nro. 26.727), debiendo depositar el mismo en cuentas bancarias, salvo

---

<sup>88</sup> COPPOLETTA, EL CONTRATO ASOCIATIVO DE EXPLOTACIÓN TAMBERA (LEY 25169): LA PARADOJA DE INTENTAR HUIR DEL DERECHO DEL TRABAJO MEDIANTE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL, S.F.

pedido expreso del trabajador respecto de que le sea abonado en efectivo (artículo 36 Ley Nro. 26.727)

Asimismo, el Régimen de Trabajo Agrario establece las condiciones mínimas que debe cumplir un establecimiento rural, a los fines de garantizar la habitabilidad (artículo 24 Ley Nro. 26.727) Entre ellos mencionamos condiciones de higiene y seguridad, separación de espacios de guardado de productos, lugares de crianza y hábitat de las personas, cantidad de ambientes de acuerdo al grupo familiar, entre otros.

En referencia a la jornada laboral, la misma no puede exceder de 8 horas diarias y 44 semanales, de lunes a sábados (artículo 40 Ley Nro. 26.727). La jornada nocturna no puede ser superior a 7 horas diarias y 42 horas semanales, entre las 20.00 hs y las 5.00 hs del día siguiente (artículo 41 Ley Nro. 26.727). Todas las jornadas deben respetar las pautas de descanso y alimentación: respecto del descanso semanal se prohíbe la ocupación entre las 13.00 hs del día sábado y el lunes siguiente, excepto por necesidades impostergables de la producción (artículo 43 Ley Nro. 26.727). En relación a las horas extras las mismas no podrán exceder de 30 horas mensuales y 200 anuales (artículo 42 Ley Nro. 26.727)

En la regulación de las licencias, especialmente las de maternidad y paternidad, la Ley Nro. 26.727 introduce una novedad que difiere del régimen general de la LCT: licencia de paternidad de 30 días corridos que pueden ser utilizados entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de nacimiento y los 12 meses posteriores al nacimiento, aunque solo el para el trabajador de prestación permanente continua (artículo 52 Ley Nro. 26.727). En relación a la edad jubilatoria, se baja la edad para los trabajadores rurales a los 57 años, con más 25 años de aportes (artículo 78 Ley Nro. 26.727).

Hasta aquí las principales regulaciones en torno a las obligaciones del empleador que surgen del contrato laboral agrario. Por lo demás el régimen es similar en todos los aspectos no regulados específicamente a la LCT.

## CAPITULO V: PROPIEDAD AGRARIA. –

Genéricamente se entiende por propiedad al “poder jurídico de una persona para disponer sobre un bien<sup>89</sup>”, pudiendo ser este bien desde una casa a un alimento.

Las normas reconocen a este propietario un conjunto de derechos sobre el bien en cuestión, los cuales incluyen el uso y goce, y la posibilidad de celebrar actos de disposición respecto de ellos, como enajenar o arrendar.

Por otro costado encontramos el concepto de explotación agraria que supone “conurrencia de trabajo y de capital, organizada, por diversos medios, y de manera permanente<sup>90</sup>”.

En toda explotación agraria hay necesariamente actividad agraria, empero ella no es lo que caracteriza la primera, sino la responsabilidad y el riesgo asumidos por el empresario. Esta explotación puede ser realizada de diversas maneras:

Directa: cuando el propio dueño de la tierra es quien desarrolla la actividad agraria.

Indirecta: cuando quien desarrolla la actividad agropecuaria no es el dueño del fundo, empero accede a él mediante acuerdos o contratos de arrendamiento, aparcería, pastaje o demás contemplados en las normas.

Situaciones intermedias: se presentan diversas situaciones en donde las personas que ocupan el predio rural y lo explotan no son titulares de las tierras de manera registral, empero se encuentran en ellas por otros motivos.

Mencionamos a modo de ejemplo las tierras heredadas, respecto de las cuales no se realizan juicios sucesorios, empero los herederos habitan el campo y lo explotan de manera conjunta.

---

<sup>89</sup> AUTOR FORMENTO, SUSANA N.; TÍTULO EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS; AÑO 2005. CIUDAD BUENOS AIRES. EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA.

<sup>90</sup> SUSANA N.; TÍTULO EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS; AÑO 2005. CIUDAD BUENOS AIRES. EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA. PÁG. 2.

Similar situación sucede con los ocupantes de tierras fiscales en situación irregular, o familias que están vinculadas al predio por un contrato de posesión, entre otras tantas variables posibles<sup>91</sup>.

Ahora bien, este régimen de responsabilidad laboral solidaria consagrado en el Régimen de Trabajo Agrario puede ser beneficioso para los trabajadores, aunque perjudicial y excesivo en algunos supuestos para los propietarios agrarios.

Partimos de la idea de que los propietarios agrarios son aquellas personas que “ejercen el dominio sobre una porción de tierra, con las limitaciones que la ley establece, y por lo general su título de dominio se encuentra debidamente inscripto en el Registro General de la Propiedad Inmueble”<sup>92</sup>.

En otras palabras, es el dueño del campo.

Empero el propietario agrario puede adoptar diversas modalidades en la realidad de las cosas, ya que podría ser un pequeño campesino dueño de una reducida cantidad de hectáreas que trabaja con su propia familia como un negocio familiar.

También podríamos referirnos a un propietario de una porción de tierras que explota con su empresa personas, teniendo empleados bajo sus órdenes; o bien el mismo supuesto empero que cede a terceros para que la exploten, ya que su actividad normal y habitual no le permite hacerlo por su propio medio.

Por último, aunque no agotando las posibilidades, podemos encontrar a grandes propietarios que poseen empresas enormes dedicadas a la explotación agraria en cualquiera de sus modalidades, con plantas de empleados inmensas.

Debido a la gran variedad de supuestos que pueden presentarse, es complicado hablar de propietarios agrarios de manera generalizada, comprendiendo a todos.

---

<sup>91</sup> SUSANA N.; TÍTULO EMPRESA AGRARIA Y SUS CONTRATOS DE NEGOCIOS; AÑO 2005. CIUDAD BUENOS AIRES. EDITORIAL FACULTAD DE AGRONOMÍA.

<sup>92</sup> AUTOR APIZ, PAMELA GISEL; TITULO LEY NRO. 13.246. CONTRATOS AGRARIOS Y SU ARTISTA LABORAL LEY NRO. 26.727. AÑO 2019; EDITORIAL UNIVERSIDAD SIGLO XXI.

## **Título I: Derecho constitucional de propiedad.-**

El derecho de propiedad tiene raigambre constitucional, es un derecho que debe ser respetado. Concretamente, la Constitución Nacional establece que la propiedad es inviolable y que todo habitante de la Nación Argentina tiene derecho de usar y disponer de su propiedad (Arts. 14 y 17 de la CN).

Más allá de las aclaraciones anteriores, veamos lo que sucede con el derecho a la propiedad del dueño de tierras agrarias. Del artículo 17 de nuestra Constitución Nacional surge el derecho a la propiedad.

Este derecho de tener propiedad se materializa con el derecho de propiedad sobre un bien determinado.

En este derecho el sujeto activo será la persona física o jurídica titular de la propiedad, mientras que el sujeto pasivo podrá ser el propio Estado, que tiene prohibido violar la propiedad privada con sus normas, y los particulares, que no deben perturbar el uso y goce del derecho del propietario<sup>93</sup>.

El derecho a la propiedad privada surge en nuestra Carta Magna para evitar la expropiación de las tierras por parte del Estado de manera violenta, conquistadas y robadas a los pueblos originarios<sup>94</sup>.

Es decir, hay que observar la historia de nuestro país para comprender el sentido de las normas.

La reforma constitucional del año 1994 permite ciertas incorporaciones que esconden contradicciones si se observan de manera armónica. Un ejemplo de ello es el

---

<sup>93</sup> ACKERMAN, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO V-A, LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO – IV, ESTATUTOS Y REGULACIONES ESPECIALES – 1 SEGUNDA EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA, RUBINZAL - CULZONI EDITORES.

<sup>94</sup> AUTOR DESOJO, EMANUEL. TITULO DEL COMENTARIO BREVE HISTORIA DEL DERECHO DE PROPIEDAD EN ARGENTINA Y SU FUNCIÓN SOCIAL, AÑO 2022. [HTTPS://PALABRASDELDERECHO.COM.AR/ARTICULO/3999/BREVE-HISTORIA-DEL-DERECHO-DE-PROPIEDAD-EN-ARGENTINA,-Y-SU-FUNCION-SOCIAL](https://palabrasdel Derecho.com.ar/articulo/3999/breve-historia-del-derecho-de-propiEDAD-en-Argentina,-y-su-funcion-social)

artículo 41 que permite una limitación al ejercicio del derecho a la propiedad, basado en motivos ambientales o ecológicos, cuando ello permita un desarrollo duradero que asegure la vida futura de la biosfera y del hombre.

La reforma permite finalmente observar a la propiedad privada con su función social. Sobre todo, con el reconocimiento de una nueva modalidad de propiedad colectiva, en referencia a los pueblos indígenas, perdiendo la propiedad uno de sus caracteres esenciales: la titularidad individual<sup>95</sup>.

El derecho a la propiedad es considerado como un derecho humano, y estos últimos hacen alusión a la dignidad humana, estando relacionados con la posibilidad de cada persona de proyectar su plan de vida.

Empero este sentido del derecho a la propiedad no incluye todos sus aspectos, sino solo aquellos casos en los cuales sea un medio para alcanzar la realización de este proyecto de vida.

La norma debe garantizar la posibilidad de realizarlo, empero no asegurar el cumplimiento del mismo<sup>96</sup>.

En este sentido la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tiene dicho que la protección de los derechos humanos excluye las relaciones que pueden darse entre las personas y una cosa.

Sin embargo, la Corte Interamericana, destaca que la sociedad posee como fin obtener los medios básicos para su subsistencia digna, por lo cual, en cierto modo, se encuentra materializada.

---

<sup>95</sup> AUTOR DESOJO, EMANUEL. TÍTULO DEL COMENTARIO BREVE HISTORIA DEL DERECHO DE PROPIEDAD EN ARGENTINA Y SU FUNCIÓN SOCIAL, AÑO 2022. [HTTPS://PALABRASDELDERECHO.COM.AR/ARTICULO/3999/BREVE-HISTORIA-DEL-DERECHO-DE-PROPIEDAD-EN-ARGENTINA,-Y-SU-FUNCION-SOCIAL](https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo/3999/breve-historia-del-derecho-de-propiEDAD-EN-ARGENTINA,-Y-SU-FUNCION-SOCIAL)

<sup>96</sup> AUTOR PERRONE, NICOLÁS M. TÍTULO. DERECHO A LA LA CONVENCION AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y SU PROYECCION EN EL DERECHO ARGENTINO; AÑO 2013. PÁGINAS 354-370. CIUDAD BUENOS AIRES, EDITORIAL LA LEY.

Entonces, considera el máximo tribunal que una actividad no puede considerarse que produce más propiedad cuando tiene como objetivo proveer los medios para el plan de vida<sup>97</sup>.

Si bien esta postura puede ser clara para distinguir en muchos supuestos la protección a la propiedad privada como derecho humano o como derecho civil, aún quedan muchas dudas respecto de otras tantas situaciones.

## **Título II: Lesión al derecho constitucional de propiedad.**

No existe responsabilidad solidaria en el caso de que el propietario de la tierra la dé en arrendamiento, en la medida en que no haya sociedad ni tampoco una actividad agraria en los términos del artículo 5 de la Ley 26727.

Es decir que la ley deja un margen reducido en el que el propietario se exime de responsabilidad, como consecuencia, por una parte, de la inexistencia de interés común en la explotación con el contratista o subcontratista, y, por otra, de la realización de un proceso de industrialización de los frutos a lo que fuera ajeno.

Por supuesto, debe interpretarse restrictivamente, es decir, el propietario realmente limitarse a arrendar. O sea, que lo que se dé en alquiler sea únicamente el campo para obtener una renta, y no éste con más la explotación en él contenida -si la hubiere-, porque si lo que se arrienda es el establecimiento o la explotación productiva que allí funcione, si existirá solidaridad.

**Ejemplificando:** arrendar no solamente hectáreas de un campo, sino el establecimiento o explotación del tambo erigido y en funcionamiento que en ellas exista; o hacerlo también con una quesería montada en las tierras arrendadas.

No considerarlo así tornaría sumamente vulnerable el objeto protegido a través de las múltiples formas de fraude laboral que se pueden pergeñar.

---

<sup>97</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, CANTOS VS. ARGENTINA, 28 DE NOVIEMBRE DE 2002

Tal como hemos mencionado más arriba, cierta parte de la doctrina plantea la inconstitucionalidad del artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 debido a que el mismo, de acuerdo a su interpretación, atenta contra el derecho a la propiedad del propietario agrario.

Para su análisis partimos del artículo 43 de la Constitución Nacional que refiere al control constitucional que deben realizar los jueces, declarando la inconstitucionalidad de una norma cuando ésta permita un acto u omisión lesiva.

Sumado a ello una posibilidad de control jurisdiccional difuso, que permite el acceso a la Corte Suprema de Justicia de la Nación por la vía del recurso extraordinario, pese a que nuestro ordenamiento jurídico no posea regulada la acción declarativa de inconstitucionalidad, como análoga a la acción declarativa de certeza<sup>98</sup>.

Siendo este el medio para reclamar la inconstitucionalidad del artículo 12 de la Ley Nro. 26.727, el motivo de la petición referiría al menoscabo en los bienes del propietario agrario por reclamos laborales de los trabajadores del arrendatario o aparcero de un predio rural. Aún más allá, como consecuencia de las deudas laborales del contratista que trabaja bajo las órdenes del arrendatario.

Es que la relación laboral de ellos es ajena al dueño del campo, que justamente cedió sus tierras a fin de que otro las explote<sup>99</sup>.

Como solución a este pensamiento doctrinario y al otros referidos al derecho a la propiedad agraria, autores como Maldonado (s.f.) plantean la necesidad de regular la propiedad rural, de manera semejante a los realizado con la propiedad intelectual, por ejemplo, a través de la Ley Nro. 11.723, es decir con un régimen específico de propiedad inmueble agraria.

Ello sería viable ya que la Constitución Nacional no define ni reglamenta el derecho a la propiedad, sino solo lo garantiza, dejando en manos de las normas de fondos la tipificación al respecto<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> COMPENDIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL AUTOR: BIDART CAMPOS, GERMAN J, EDITORIAL EDIAR AÑO 2004.

<sup>99</sup> ACKERMAN, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO V-A, LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO – IV, ESTATUTOS Y REGULACIONES ESPECIALES – 1 SEGUNDA EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA, RUBINZAL - CULZONI EDITORES.

<sup>100</sup> MALDONADO CLEMENTE, LA PROPIEDAD INMUEBLE AGRARIA, REVISTA JURIDICA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE. FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS, PUBLICADO 2021-05-27

¿Es constitucional que se extienda la solidaridad al dueño del campo que es ajeno a la explotación que se desarrolla en el predio que alquiló?

Se trata de habilitar una acción directa de un trabajador dependiente de un contratista o arrendatario accidentado en un determinado predio rural, para que pueda accionar y reclamar daños, perjuicios y/o indemnizaciones laborales al dueño del predio rural, o como dice la ley a quien tiene a su nombre el establecimiento.

El artículo 12 de la ley 26.727 afecta el derecho de propiedad del titular del predio rural, pues se coloca dentro del ámbito de sus propias responsabilidades una responsabilidad de contralor de los trabajadores o cualquier dependiente del arrendatario o aparcerero de un predio rural, y a la vez de los contratistas que hacen labores en beneficio de quien lo contrató.

La violación de un derecho como el de propiedad afecta el artículo 17 de la Constitución Nacional, puesto que lo hace responsable al "dueño del predio" -en el que se realice actividad agraria, por las indemnizaciones o daños que sufra el peón del contratista o el peón del arrendatario o aparcerero, y por la omisión de controlar.

Esa "solidaridad" que se coloca en cabeza del dueño del predio rural es una solidaridad que se le impone por omitir controlar el cumplimiento de las normas de seguridad social o las normas laborales que deben cumplir terceros respecto del dueño del campo.

El dueño del campo, cuando cede el predio, es absolutamente ajeno a la relación laboral que lleve adelante cualquier contratista o arrendatario. El dueño del campo no puede sufrir un menoscabo en los bienes que posee, o al menos tener el "peligro de ser demandado", sólo porque al legislador se le ocurrió colocar un párrafo de semejante magnitud como lo tiene el artículo 12 de la ley 26.727.

El derecho a "tener propiedad" se concreta en un derecho "de propiedad" sobre un bien determinado, cuando el Derecho positivo confiere a un sujeto el título de propiedad, según un acto jurídico reconocido como adquisitivo de propiedad. De ahí que la propiedad

aludida en los artículos 14 y 17 de nuestra Constitución enfoque el derecho de propiedad adquirida.

El sujeto activo abarca a la persona física o a toda entidad o persona de existencia ideal o colectiva, sin distinción de nacionalidad o jerarquía. El sujeto pasivo es ambivalente, por un lado el Estado, al que fundamentalmente se dirige la prohibición de violar la propiedad privada; por el otro los particulares, que no deben perturbar el uso y ejercicio del derecho que ostenta el sujeto activo. Según propia jurisprudencia de la Corte Suprema la amplitud abarcativa de lo que es propiedad en sentido constitucional se refiere a todos los intereses apreciables que el hombre puede poseer fuera de sí mismo, de su vida y de su libertad.

Por ende, todos los bienes susceptibles de valor económico o apreciables en dinero alcanzan nivel de derechos patrimoniales, rotulados unitariamente como derecho constitucional de propiedad.

## **CAPITULO VI : LA ACTIVIDAD AGRARIA VIÑATERA EN LA PROVINCIA DE MENDOZA. –**

Los obreros de las viñas, si bien pueden ser considerados dentro de la actividad agraria, realizan diversas actividades relacionadas tales como arar, podar, regar, desbrotan y hasta participan de la cosecha.

**Se estima que en el país existen más de 40.000 trabajadores de viñas, la mayoría de los cuales pertenecen a la provincia de Mendoza, seguida por San Juan y las zonas vitivinícolas<sup>101</sup>.**

Por estos motivos que distinguen su actividad del resto de las labores agrarias es que existen normas específicas en torno a ello.

Actualmente la actividad vitivinícola se extiende desde Salta hasta Neuquén, aunque se concentra principalmente en la región de Cuyo, es especial en las provincias de Mendoza y San Juan.

Al año 2004 estas provincias reunían el 90% de los viñedos del país, y de las 1.266 bodegas inscriptas a nivel nacional. No es extraño que suceda ello, ya que Mendoza se encuentra ubicada en el oeste árido argentino, y cuenta con las condiciones óptimas para desarrollar esta actividad.

Así, los suelos aluvionales, la altura óptima al pie de la Cordillera de los Andes, el clima seco, y el aprovechamiento de los recursos hídricos del deshielo de glaciares y nieves de montaña, permiten la cosecha de uvas de calidad.

---

<sup>101</sup> REGÍMENES LABORALES DEL CULTIVO DE VIÑAS Y FRUTALES. AUTOR CARLOS ALBERTO LIVELLARA, SEPTIEMBRE 2020; OTRAS FIGURAS LABORALES QUE INTERVIENEN EN EL CULTIVO DE VIÑAS Y FRUTALES, PAG. 231 A 264: EDITORIAL ASC.

Es plausible diferenciar tres regiones dentro de la provincia: el noreste, por un lado, el centro oeste o Valle de Uco por el otro, y el sur que alcanza las localidades de San Rafael y General Alvear<sup>102</sup>.

Esta situación actual surge gracias a las políticas públicas que impulsan la industria vitivinícola allá por 1880, intentando salvar el problema de la distribución desigual de las tierras.

En las zonas centro y sur los propietarios poseían grandes extensiones territoriales, mientras que en las áreas marginales de éstas se realizaron fracciones de pequeñas y medianas tierras, a las que pudieron acceder población con menor poder adquisitivo y algunos inmigrantes<sup>103</sup>.

La distinción de la actividad de obreros de viñas y frutales como específica dentro del régimen laboral agrario atribuye su surgimiento a la segunda década del siglo XX, entre los años 1916 y 1917. En dicho momento histórico embarcó en Argentina una corriente de inmigrantes provenientes principalmente de Italia y España, países con tradición vitivinícola.

Estos inmigrantes aportaron sus conocimientos a la explotación de las viñas argentinas, uniéndose con los dueños de las tierras a través de contratos. De allí surge la expresión contratistas, ya que eran quienes cuidaban y explotaban las viñas<sup>104</sup>.

En este contexto mendocino toma auge la figura del contratista de viñas que, si bien no contaba con capital para acceder a las tierras, sí poseía capital conocimiento sobre la explotación. Este contrato entonces liga al propietario de las tierras con el trabajador, compartiendo riesgos y ganancias de la actividad vitivinícola.

Pese a que la figura del contratista de viñas y frutales se utilizaba en diversas zonas de Argentina, la misma careció mucho tiempo de regulación legal. Recién en el año

---

<sup>102</sup> INNOVACIÓN Y EMPLEO EN TRAMAS PRODUCTIVAS DE ARGENTINA. ISBN: 9789875742147; AUTORES GRACIELA LANDRISCINI, ADRIANA E. BOCCO, Y OTROS; COLECCIÓN: PYMES E INDUSTRIA; EDITORIAL: UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SARMIENTO; PÁGINAS: 464, FECHA DE EDICIÓN: 01/2008.

<sup>103</sup> PATRICIA A. COLLADO DESARROLLO VITIVINICOLA EN MENDOZA- ARGENTINA. APUNTES SOBRE SU ORIGEN, REVISTA TRABAJO Y SOCIEDAD PAGINA 1 A 28.

<sup>104</sup> CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES. LEY 20.589 Y LEY 23.154. AUTOR: CARLOS LIVELLARA, CITA A RONCHETTI MOSSO. AÑO 1992, EDICIONES JURIDICAS CUYO.

1946 surgieron normas locales en la provincia de Mendoza (Ley Nro. 1578) y de San Juan (Ley Nro. 1031).

A nivel nacional se sanciona la Ley Nro. 20.589 en el año 1973, la cual regula la figura del contratista de viñas y frutales bajo la modalidad de un contrato laboral especial. A posterior se sanciona la Ley Nro. 22.136 del año 1980, la cual permite al contratista ubicarse en el lugar de trabajador autónomo. Empero tiempo más tarde, en el año 1984, se regrese al régimen anterior de la Ley Nro. 20.589.

El principal problema se suscitó debido a que la figura del contratista de viñas y frutales solo existía en las provincias de Mendoza y San Juan, por lo cual no alcanzaban el debate nacional. Con el avance en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a nivel federal, los contratistas comenzaron a reclamar los mismos.

En contraposición, la burguesía dueña de las tierras luchaba para reconocer a los contratistas como autónomos, evitando que ellos reciban beneficios sociales, y limitando de este modo sus obligaciones. Surgen entonces tensiones al respecto, con posturas doctrinarias y legislaciones que se inclinan por una y otra posición<sup>105</sup>.

Nos adentraremos a continuación en el análisis de cada uno de los supuestos posibles dentro de los trabajadores de viñas y frutales, de acuerdo al avance legislativo según el correr de los años.

### **Título I: Distintas ramas e hipótesis. –**

Avocándonos a la regulación de la actividad de viñas y frutales, encontramos diversas regulaciones que fueron modificando la situación a lo largo del tiempo, así como posturas doctrinarias al respecto. Actualmente podemos mencionar tres figuras laborales involucradas en la actividad agraria viñatera:

---

<sup>105</sup> RODRÍGUEZ AGÜERO, L., AÑO 2017. ¿TRABAJADORES O EMPRESARIOS? LA LUCHA DE LOS CONTRATISTAS DE VIÑA, MENDOZA 1969-1976. REVISTA ELECTRÓNICA DE FUENTES Y ARCHIVOS, (8), 217-236. RECUPERADO A PARTIR DE REVISTAS. UNC. EDU. AR.

**Contratista de viñas y frutales**, regido por la Ley Nro. 23.154

**Obreros de viñas, regulados por las normas del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91**, y de manera supletoria las normas de la LCT.

**Cosechadores y empaquetadores de frutas**, incluidos anteriormente en la Ley de Trabajo Agrario Nro. 22.248, empero desde la sanción de la Ley Nro. 23.808, regidos por los lineamientos de la LCT.

Tal como mencionamos el primer Estatuto a nivel de la provincia de Mendoza surgió por la sanción de la Ley Provincial Nro. 1.578 en el año 1946, dentro del marco del primer gobierno de Perón.

Esta norma viene a poner fin al debate en referencia al reconocimiento del contratista como trabajador autónomo, de acuerdo a la jurisprudencia de la Suprema Corte mendocina de este entonces, y la contracara de la asignación de un salario mínimo y su consideración como trabajadores, de acuerdo a las reglamentaciones del gobierno radical del gobernador Orfila.

Así, el Estatuto mendocino reconoce la figura del patrón y el trabajador, permitiendo a este último acceder a los beneficios sociales. Los argumentos que daban sustento a esta norma estaban dados por las características de la labor desarrollada por el contratista: éste no puede trabajar cuando se le da la gana, sino de acuerdo a las órdenes del dueño de la tierra, puede ser despedido o no renovado su contrato, por lo cual no existe autonomía.

Frente a ello las protestas de la clase burguesa, las cuales ganaron terreno luego de la caída del gobierno peronista, reconociendo entonces a los contratistas nuevamente como empresarios independientes. Empero en 1965 un fallo de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza abre nuevamente el debate al reconocer una relación de dependencia entre el dueño de la tierra y el contratista.

Ello, sumado a las condiciones de precariedad laboral que alcanzaban a todos los trabajadores rurales, incluidos los de viñas y frutales, los contratistas comenzaron a

reclamar ser reconocidos como trabajadores. Empero, esta lucha se vio cercenada por un nuevo fallo del máximo tribunal mendocino, el cual sentaría una nueva jurisprudencia. El mismo se fundamentó en el pedido de un particular, que consideraba la situación mejorada de un contratista en comparación con un campesino de la pampa húmeda, marcando la diferencia entre el nivel de vida de uno y otro.

A raíz de esta sentencia los contratistas pierden una serie de derechos laborales, tales como la indemnización por accidente, la antigüedad, el llamado sábado inglés o el sueldo anual complementario.

De este modo queda plasmada de pugna permanente entre ambas posturas, las cuales fueron alternadamente receptadas por la legislación y la jurisprudencia. Párrafos más abajo analizaremos el régimen de contratistas de viñas y frutales vigente en la actualidad.

Ahora bien, durante la vigencia de la Ley Nro. 22.248 la situación de los trabajadores de viñas era una, la cual se vio rotundamente modificada a partir de la sanción de la Ley Nro. 26.727.

En el escenario primero la Corte Suprema de Justicia de Mendoza tenía dicho que el régimen aplicable a la relación laboral del obrero de las viñas refiere a la legislación específica, surgiendo ello del artículo 144 de la Ley 22.248, que excluye a las actividades con régimen especial anterior a la sanción de la misma.

Es decir, se aplicaba el CCT 154/91, y de manera supletoria las normas de la LCT<sup>106</sup>.

Varios fallos jurisprudenciales habían ya sentado esta postura, tales como “Ferreya M. J. c/ Echegas S.A.” Suprema Corte de Justicia de Mendoza<sup>107</sup>, o “Coria de Villegas Elsa Dora c/ Carmelo Cairo SA<sup>108</sup>”, la cual fue sostenida, debido a la manda del artículo 144 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

---

<sup>106</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “SOSA AGUSTÍN C/ LORENZO GUERRERO LTDA.”, 09 DE JUNIO DE 1999.

<sup>107</sup> FERREYRA M. J. C/ ECHEGAS S.A.”, 01 DE SEPTIEMBRE DE 1998.

<sup>108</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, “CORIA DE VILLEGAS ELSA DORA C/ CARMELO CAIRO SA”, 30 DE ABRIL DE 1999.

Dicha manda indicaba que las convenciones colectivas de trabajo del régimen agrario anterior a la sanción de dicha norma, continuarán siendo aplicadas. Entendiendo los jueces que los obreros de viña se encontraban englobados en el CCT 45/75, y siendo este anterior a la sanción de la Ley Nro. 22.248 del año 1980, se excluye tal actividad del régimen agrario general.

Parte de la doctrina de ese entonces consideró errónea dicha interpretación, debido a que el artículo 144 de la Ley Nro. 22.248 no menciona la exclusión de determinadas actividades, sino que más bien indica la continuidad de la vigencia de ciertos CCT, respecto a aquellas actividades agrarias que los posean.

El fin último de esta norma es proteger derechos que pudieran haber adquirido los trabajadores del agro antes de la sanción de la norma, a través de Convenios Colectivos, empero no excluirlos del régimen de trabajo agrario<sup>109</sup>.

Pese a esta crítica fundada, la Suprema Corte de Mendoza ha sostenido su postura de antaño. Un ejemplo de ello es el fallo “Cortez Felipe O. c/ Esprazzato Alberto”<sup>110</sup>.

El 16 de enero del año 1991 se celebra en la ciudad de Mendoza el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154/91. Si bien la vigencia del mismo se estableció por 2 años, se extendió su aplicación en consonancia con el principio de ultra actividad, de acuerdo al cual un CCT que se encuentre vencido mantendrá la vigencia de sus cláusulas hasta que un nuevo convenio así lo determine (artículo 6 Ley Nro. 14.250).

Las partes que celebraron el CCT 154/91 eran, por un lado, el empresario y por el otro el sector sindical, y el acuerdo comprende a todos los trabajadores de empresas viñateras de todo el país, incluidos aquellos que posean dentro del establecimiento olivares o frutales, siempre que la actividad principal sea la vitivinicultura.

Si bien no nos adentraremos en el CCT 154/91, solo mencionamos que el mismo posee regulaciones en cuanto a las licencias especiales y ordinarias, ropa de trabajo,

---

<sup>109</sup> AUTOR ESTRADA, EDUARDO; TÍTULO OBRERO DE VIÑA: RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE; AÑO 1999; CIUDAD GRAN CUYO; EDITORIAL LA LEY.

<sup>110</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “CORTEZ FELIPE O. C/ ESPRAZZATO ALBERTO”, 17 DE ABRIL DE 2012.

jornada legal, viáticos, vivienda, escalafón por antigüedad, categorías laborales, reemplazos, polivalencia funcional, jornada continua, resguardo de bicicletas y motocicletas, becas de estudio para hijos de trabajadores, labor de la mujer, día del trabajador vitivinícola, régimen de enfermedades, entre otras regulaciones.

La sanción de la Ley Nro. 23.808 en septiembre de 1990 también introdujo modificaciones al régimen de trabajo de los empleados de viñas y frutales, empero en relación específica a los cosechadores y empacadores de frutas. Este grupo de trabajadores se encontraban incluidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario regido por la Ley Nro. 22.248, y luego de la sanción de la norma mencionada pasan a estar dentro de la esfera de la LCT Nro. 20.744.

En el régimen de la Ley Nro. 22.248 estaban comprendidos como personal no permanente de la actividad agraria (artículo 77 Ley Nro. 22.248). La Ley Nro. 23.808 introduce una serie de modificaciones: i) incluye el inciso f al artículo 6 de la Ley 22.248 que menciona los trabajadores excluidos del régimen de trabajo agrario, incorporando a los trabajadores ocupados de las labores de cosecha y empaque de frutas; ii) modifica el artículo 77 de la Ley Nro. 22.248 referido a personal no permanente, suprimiendo la mención de las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha.

El fin último del legislador ha sido mejorar la situación laboral de este grupo de trabajadores, marcada por la inestabilidad laboral propia de la actividad desarrollada. A partir de entonces la situación jurídica de dicho grupo se ve notablemente mejorada, ya que pasa a encuadrar dentro del contrato de temporada de la Ley Nro. 20.744<sup>111</sup>.

A partir de entonces la jurisprudencia mendocina receptó esta modificación sustancial, considerando creada una nueva categoría de trabajadores rurales, referida a aquellos dedicados a las tareas de cosecha de frutas. Este nuevo grupo se registró por las normas de la LCT, cuando las características de sus labores sean la discontinuidad, la estabilidad y la permanencia<sup>112</sup>.

---

<sup>111</sup> REGÍMENES LABORALES DEL CULTIVO DE VIÑAS Y FRUTALES. AUTOR CARLOS ALBERTO LIVELLARA, SEPTIEMBRE 2020; OTRAS FIGURAS LABORALES QUE INTERVIENEN EN EL CULTIVO DE VIÑAS Y FRUTALES, PAG. 231 A 264: EDITORIAL ASC.

<sup>112</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “SOLORZA MARÍA PETRONA Y OTROS C/ AGROINDUSTRIAS MOLTO SRL Y OTROS”, 28 DE NOVIEMBRE DE 2006.

De igual modo lo hicieron los tribunales de otras provincias, tales como Tucumán a través de la causa “Coronel Juan Carlos c/ SA San Miguel s/ indemnizaciones”, o en la provincia de Neuquén, el fallo “Astete Vizcarra Carlos A. c/ Mendizabal Andrés y otro s/ despido”<sup>113</sup>.

Luego llegamos a la sanción de la Ley Nro. 26.727, frente a la cual la situación del régimen del trabajo agrario se ve modificada, en tanto no así lo que respecta al trabajo de viñas. Aunque ahora la situación es más clara, ya que el artículo 3 menciona a los trabajadores que quedarán excluidos del régimen, indicando en su inciso g) a quienes se encuentren comprendidos dentro de CCT.

En lo que refiere de manera particular a los contratistas de viñas y frutales, a nivel nacional mencionamos la Ley Nro. 20.589 Estatuto del Contratista de Viñas y Frutales, con las modificaciones introducidas por la Ley Nro. 23.154.

El legislador optó por regular la figura del contratista de viñas y frutales bajo una forma autónoma e independiente. Si bien podemos afirmar que la figura posee elementos del trabajo subordinado, los conjuga con aspectos de tipo autónomo o asociativo, naciendo una nueva modalidad.

Estos últimos se relacionan con la participación del contratista de los trabajos de explotación en un determinado porcentaje, asumiendo con ello los riesgos de la actividad. Empero, tampoco se trata de una obligación personalísima, ya que la norma supone la participación de la familia o de terceros, que estarán a cargo del contratista, relación sobre la cual nos adentraremos en el punto siguiente.

Nos interesa adentrarnos en particular en la posibilidad de aplicar de manera subsidiaria los principios de la LCT o del Régimen Nacional del Trabajo Agrario, a la relación del contratista de viñas y frutales. Partimos del artículo 12 del Estatuto bajo análisis que indica que el contratista de viñas gozará de los beneficios de las leyes laborales y previsionales, con el régimen de excepción establecido en la propia norma (artículo 12 Ley Nro. 20.589).

---

<sup>113</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE TUCUMÁN, “CORONEL JUAN CARLOS Y SA SAN MIGUEL S/ INDEMNIZACIONES”, 28 DE AGOSTO DE 1996. CÁMARA CIVIL, SALA I, NEUQUÉN, “ASTETE VIZCARRA CARLOS A. C/ MENDIZABAL ANDRÉS Y OTRO S/ DESPIDO”, 10 DE AGOSTO DE 2000.

Frente a ello la doctrina ha tomado diversas posturas.

Una de ellas considera la inaplicabilidad, debido a la incompatibilidad, del régimen de la LCT o de la Ley Nro. 22.248 al contratista de viñas y frutales<sup>114</sup>.

Esta postura se apoya en la jurisprudencia, la cual menciona que, partiendo de la idea de que el contrato de viñas y frutales es de naturaleza laboral, la inaplicabilidad de normas ajenas al Estatuto no puede conducir a dejar sin efecto las mandas generales<sup>115</sup>.

Por su parte, el máximo tribunal de Mendoza tiene dicho que el Estatuto del contratista de viñas y frutales forma parte de la legislación laboral nacional, por ende, le serán aplicables los principios del derecho del trabajo<sup>116</sup>.

En una postura intermedia, Livellara (s.f.) considera que es plausible aplicar los principios de la LCT, en la medida en que no se sobrepasen los límites establecidos en el propio Estatuto.

Podremos identificar ello simplemente observando que la aplicación subsidiaria no otorgue a los trabajadores nuevos beneficios no contemplados en el Estatuto, a cargo del empleador, que rompan con el equilibrio otorgado al legislador de manera separada el régimen de contratista de viñas y frutales.

Respecto de los principios del trabajo agrario, consagrados en la Ley Nro. 22.248, tales como la buena fe o el mutuo respeto, el autor supone también la aplicabilidad de los mismos a la relación contractual de viñas y frutales. El argumento de ello reside en que este último constituye un subsistema dentro del trabajo agrario.

## **Título II: Delimitación de la solidaridad laboral. –**

---

<sup>114</sup> TITULO DEL LIBRO, TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO AUTOR DEL LIBRO, VIALARD, VÁZQUEZ AÑO 1985, PÁGINAS 655, CIUDAD BUENOS AIRES, EDITORIAL ASTREA, COMENTARIO DE IZQUIERDO SOBRE EL TRABAJO AGRARIO.

<sup>115</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, “ARGUMENTO FEDERICO S/ ORD. CAS”, S.F.

<sup>116</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “AGÜERO PEDRO C/ MACCARONE JOSÉ”, 08 DE MAYO DE 2001.

Luego de haber analizado de manera sucinta la regulación actual de los diferentes trabajadores de viñas y frutales, con un repaso por la historia de la misma, en particular dentro de la provincia de Mendoza, pasaremos al punto objeto central de nuestra tesis. Es decir, analizaremos cómo incide la responsabilidad laboral en el régimen del contratista de viñas y frutales.

De la Ley Nro. 20.589, con las modificaciones introducidas por la Ley Nro. 23.154, surge que, respecto de los terceros a cargo del contratista, éste asume el rol de empleador, con los derechos y deberes que esto conlleva. Pese a ello rige la solidaridad del principal, es decir del dueño de la tierra, por el cumplimiento de las normas laborales y previsionales (artículo 14 y 15 Ley Nro. 20.589) Las obligaciones del contratista en este caso residen en informar por escrito al dueño de la tierra sobre la contratación de obreros para colaborar en el cuidado del predio y el cultivo, además de exhibir de manera mensual los comprobantes que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales vigentes.

Ahora bien, la figura del contratista de viñas y frutales se encuentra incluida dentro de una nueva categoría denominada por la OIT como formas atípicas de empleo.

Estos son trabajadores que suscriben contratos comerciales para suministrar bienes o servicios, no siendo entonces netamente empleados de la empresa, pero si dependiendo de ella en cierta medida<sup>117</sup>.

Por lo cual se combinan elementos típicos de una relación de dependencia con otros alegóricos a un trabajador independiente.

Así y todo, estas nuevas formas laborales continúan abarcando eternas discusiones en torno a la asimetría entre el dueño del capital y quien proporciona el trabajo<sup>118</sup>.

Tal como mencionamos, a nivel de la provincia de Mendoza se sanciona en 1946 el Estatuto de Contratista de Viñas y Frutales. El mismo establecía una serie de

---

<sup>117</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONFERENCIA INTERNACIONAL DE ESTADÍSTICOS DEL TRABAJO, CIET 20/2018/RESOLUCIÓN I.

<sup>118</sup> EL CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES EN MENDOZA, ARGENTINA. LA LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD TRABAJADORA. CERDÁ, JUAN MANEL Y NODARI EUNICE, HISTORIA. DEBATES Y TENDENCIAS. VOL. 21, 2021, PP. 145-166.

lineamientos en referencia a la actividad, de las cuales destacamos la solidaridad del patrón respecto de las deudas del contratista con los empleados temporarios que fuera a utilizar. Asimismo, el dueño de las tierras podía dar por rescindido el contrato en el supuesto de incumplimiento de las obligaciones contraídas por el contratista. La novedad de esta manda reside en la adopción de elementos que se acercan a la flexibilidad laboral discutida en la actualidad.

Frente a los perjuicios que podía sufrir el dueño de las tierras con la aplicación de la solidaridad laboral consagrada en el Estatuto provincial, los mismos judicializaron la norma.

Los argumentos referían a la inconstitucionalidad de la ley provincial por entrometerse en mandas laborales, de la mano con la relación de socios entre el contratista y el patrón.

Frente a ello la justicia provincial no adoptó un único criterio, por lo cual la discusión permaneció abierta.

Esta discusión alcanza su fin con la sanción de la Ley nacional, la cual toma las bases de las normas provinciales, y define al contratista como trabajador dependiente, asemejándolo a un asalariado.

Asimismo, determina la solidaridad, respecto de las obligaciones laborales, del dueño de la tierra en relación a los trabajadores jornaleros que contrate el propio contratista.

Si bien, tal como hemos analizado en el apartado anterior, esta solución al debate se vio truncada por el gobierno de facto, regresando a la postura del contratista de viñas y frutales como trabajador autónomo, y con ello la eliminación de la responsabilidad solidaria del dueño de las tierras, el regreso de la democracia en el año 1983 retoma el anterior régimen.

En definitiva, podemos afirmar que la responsabilidad laboral solidaria del dueño de las tierras en los casos de contratistas de viñas y frutales, ha ido mutando a través de diversas discusiones, atravesadas por diversas normas y jurisprudencia en uno y otro

sentido; sobre todo, en provincias como Mendoza o San Juan, en donde la actividad vitivinícola es una de las actividades económicas principales.

Actualmente la norma nacional es clara al respecto, existiendo alrededor de 3.000 familias alcanzadas por la norma<sup>119</sup>.

### **Título III: Jurisprudencia. –**

Resulta interesante analizar la jurisprudencia en torno a la naturaleza jurídica de la relación entre contratista de viñas y el dueño de la tierra, sobre todo en relación a las normas que deben aplicarse, de acuerdo al tiempo que se suceden los hechos y las diversas interpretaciones jurisprudenciales al respecto.

A nivel provincial, si bien desde antaño existían normas que regulaban esta relación contractual, alcanzaron instancia judicial muchos reclamos que replanteaban la naturaleza jurídica de este contrato, en uno u otro sentido.

Podemos afirmar que la justicia mendocina se inclinó en su mayoría, durante el primer gobierno peronista, por considerar que el contrato que vinculaba al patrón y al contratista era de naturaleza laboral, con todas las implicancias que ello acarrea.

Luego los fallos de los máximos tribunales de la provincia de Mendoza y San Juan comenzaron a adoptar una postura diferente a la recogida por las Cámaras del Trabajo, considerando al contratista como trabajador autónomo, desarrollando una actividad con carácter empresarial<sup>120</sup>.

Para graficar estas controversias jurisprudenciales, mencionamos la postura sostenida por la Tercer Cámara del Trabajo de Mendoza, al determinar que, debido a que la actividad del obrero de viña es netamente agraria y rural, corresponde aplicar la Ley Nro.

---

<sup>119</sup> EL CONTRATISTA DE VIÑAS Y FRUTALES EN MENDOZA, ARGENTINA. LA LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD TRABAJADORA. CERDÁ, JUAN MANEL Y NODARI EUNICE, HISTORIA. DEBATES Y TENDENCIAS. VOL. 21, 2021, PP. 145-166

<sup>120</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, REUNIÓN NRO. 36, 25 Y 26 DE OCTUBRE DE 1973, DIPUTADO DE MENDOZA RUIZ VILLANUEVA.

22.248, de manera conjunta con el Convenio Colectivo de Trabajo 154/91. Ello surge de la interpretación que el tribunal realiza del artículo 144 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, que permite la continuidad de los CCT dictados con anterioridad a la norma en cuestión.

Contrario a esta postura, traemos a colación el fallo “Fernández Hugo M. c/ Panasiti Antonio Luis p/ despido”<sup>121</sup>, emitido por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en el año 2015. En autos el actor alcanza la instancia de la queja aduciendo la incorrecta aplicación por los tribunales inferiores de la Ley Nro. 22.248 de Trabajo Agrario, cuando corresponde aplicar el Convenio Colectivo 154/91, y de manera supletoria la LCT. Que la finca que posee el Sr. Panasiti demandado es de dedicación exclusiva a la vitivinicultura, ergo siendo las labores desarrolladas por el actor de esta índole. Concretamente tareas de conducción de tractor y camión, nivelación de terrenos, galponero a cargo de herramienta y máquinas, entre otras.

La Cámara interviniente hace lugar a las indemnizaciones por despido reclamadas por el Sr. Fernández, empero encuadrando ellas en la Ley Nro. 22.248. Frente a lo cual se plantea el recurso bajo análisis, considerando la necesaria aplicación del CC 154/91, específico para obreros de viñas y frutales.

Al analizar la cuestión la Suprema Corte de Mendoza remite a su propia jurisprudencia en casos tales como “Rosales Marcelo F. c/ Bodegas y Viñedos Nicolás Catena SA”<sup>122</sup>, en el cual se considera oportuna la aplicación del CC 154/91 y de la LCT al régimen de trabajo del obrero de viñas y frutales, ya que el primero es anterior a la Ley Nro. 22.248, lo cual excluye a esta última. De igual manera en la causa “Ferreyra M. J. c/ Echegas SA”<sup>123</sup> o en “Coria de Villegas Elsa Dora por sí y sus hijos c/ Carmelo Cairo SA”<sup>124</sup>.

En definitiva, el máximo tribunal mendocino en el caso “Fernández Hugo M. c/ Panasiti Antonio Luis p/ despido” considera que el a quo omitió interpretar el artículo 144 de la Ley Nro. 22.248.

---

<sup>121</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, SALA II, “FERNÁNDEZ HUGO M. C/ PANASITI ANTONIO LUIS P/ DESPIDO”, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2015.

<sup>122</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, “ROSALES MARCELO F. C/ BODEGAS Y VIÑEDOS NICOLÁS CATENA SA”, 26 DE NOVIEMBRE DE 1996.

<sup>123</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, “FERREYRA M. J. C/ ECHEGAS SA”, 01 DE SEPTIEMBRE DE 1998.

<sup>124</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MENDOZA, “CORIA DE VILLEGAS ELSA DORA POR SÍ Y SUS HIJOS C/ CARMELO CAIRO SA”, 30 DE ABRIL DE 1999.

En definitiva, queda clara la postura de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza al mencionar la aplicación del CCT 154/91 para los obreros de viña, y supletoriamente la LCT, empero excluyendo la Ley Nro. 22.248. Ello respecto del trabajador de viñas y frutales que posee contrato por tiempo indeterminado. Respecto del obrero de este rubro que posee un contrato temporario, corresponde abrir otro análisis. En estos casos, y continuando con el criterio del máximo tribunal mendocino, serían aplicables las normas de la Ley Nro. 20.744 respecto al contrato de trabajo de temporada, regulado en el artículo 96 y siguientes.

En una tercera postura aparece en escena el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) que estima que toda discusión en torno al régimen aplicable a los obreros de viñas y frutales es improductiva, ya que no cabe duda de que se trata de trabajadores rurales. Bajo este concepto, considera la aplicación de la Ley Nro. 22.248, con las excepciones contenidas en el CCT 154/91. Contrario sensu, inaplicables las mandas legales de la LCT ni siquiera aun de manera supletoria. Por este motivo, el RENATRE ha presentado un recurso de revocatoria contra todas las disposiciones adoptadas por la Suprema Corte de Mendoza que se presentan contrarias a su postura.

#### **Título IV: La realidad vivenciada en el campo argentino. –**

Pasaremos a dejar de manifiesto algunas de las realidades vivenciadas por los trabajadores agrarios en nuestro país, con especial énfasis en los pertenecientes a la provincia de Mendoza. Ello, a los fines de dejar plasmada la realidad fáctica, existente más allá de la norma escrita, y a la que muchas veces esta última hace caso omiso o desconoce, no siendo entonces valedera sus disposiciones.

La explotación laboral en el ámbito rural es lamentablemente más usual de lo imaginado, sobrepasando de manera abrupta lo acaecido en otros ámbitos laborales. El trabajo de sol a sol es una de las principales características, ya que la naturaleza no espera a horarios laborales. Toda la familia se encuentra afectada al trabajo rural, incluyendo mujeres y niños.

El traslado de los trabajadores hacia los campos suele ser en camiones, a modo de hacienda, mientras que otros tantos permanecen viviendo en los campos el tiempo de la cosecha. Lo hacen en carpas, hacinados y con condiciones mínimas de higiene y seguridad. Sumado a ello el calor agobiante y la escases de baños<sup>125</sup>.

Un claro ejemplo de ello en la provincia de Mendoza son los trabajadores que laboran en la cosecha de uvas, que en muchas ocasiones atraviesan todas estas vivencias por un escaso pago.

De igual manera los cosechadores de ajo, que suelen ser obligados a inscribirse como monotributistas, para falsas cooperativas, para evitar hacer frente el real empleado a las cargas laborales. En otras provincias, como Rio Negro, sucede lo mismo empero con la recolección de frutas, como manzana, pera y cereza.

Entre el período 2016 a 2018, la precarización del trabajo agrario ascendió un 44%, alcanzado picos del 85% en algunas provincias y épocas. Particularmente en lo que refiere a la cosecha de uvas, Mendoza registra un 46.5% de personal laboral no registrado, sobrepasado solo por San Juan con un porcentaje de trabajo no registrado del 52.8%<sup>126</sup>.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un total de 12 millones de personas migrantes en el mundo se dedican a trabajo agrario. De este total un porcentaje estimado en 61.2% tendrá un puesto laboral informal.

Es decir, a pesar de haber sido una actividad laboral considerada como esencial al momento de la pandemia por Covid-19, resaltando ello la relevancia de la misma, su precariedad continúa siendo evidente. Se suma como dato la vulnerabilidad mayor de este grupo de trabajadores, no solo por el hecho de ser migrantes, sino por su escasa educación, o por pertenecer a sectores económicos de bajos recursos.

Todos estos datos simplemente son una aproximación a la situación habida en el campo, en donde muchas veces las normas no llegan, y los empleadores se provechan de

---

<sup>125</sup> CAMPO FÉRTIL PARA LA EXPLOTACIÓN LABORAL PÁGINA/12 LUNES, 14 DE FEBRERO DE 2011, POR DARÍO ARANDA. [HTTPS://WWW.PAGINA12.COM.AR/DIARIO/ELPAIS/1-162314-2011-02-14.HTML](https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-162314-2011-02-14.html).

<sup>126</sup> TRABAJO Y SOCIEDAD. VERSIÓN ON-LINE ISSN 1514-6871. MAYAN, JULIA LOMBARDI. VULNERABILIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL EN EL AGRO ARGENTINO. ALCANCE Y PARTICULARIDADES DE LA REGISTRACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO ASALARIADO. TRAB. SOC. [ONLINE]. 2023, VOL.24, N.40, PP.133-147. EPUB 01-ENE-2023.

los trabajadores. Con ello solo pretendemos dejar en evidencia el rol que ocupan los trabajadores agrarios, y los motivos que seguramente llevan al legislador a decidir sobre ciertas normas sancionadas.

Empero resulta relevante mencionar que la sola existencia de más normas, o de mandas legales más duras, no implica necesariamente la resolución de las problemáticas de la realidad. Es preciso el control y la implementación de las normas para asegurar su efectividad.

## **CAPITULO FINAL: CONCLUSIONES. –**

Realizado un repaso por las normas generales del derecho laboral en cuanto a la responsabilidad solidaria, y contrapuesto ello al régimen de trabajo agrario, regulado por normas especiales, es que podemos arribar entonces a una serie de conclusiones al respecto. En primer lugar, resaltamos el debate en torno a la responsabilidad solidaria en los contratos de trabajo, que se presenta no solo en la doctrina sino también en la jurisprudencia, generando ello múltiples cambios de posturas del máximo tribunal de la República Argentina. Esto con las consecuencias que implica, ya que sus sentencias impregnan las decisiones de los juzgados de menor rango.

Advertimos que el punto en cuestión es el término actividad normal y específica, ya que definido ello se podría concluir en la aplicabilidad de la responsabilidad solidaria o no. Empero la ambigüedad del término, y sobre todo trasladado a todas las actividades laborales existentes, genera la necesidad de interpretar la situación en el caso concreto. Pese a ello, continúan existiendo cuestiones en las que el debate sobre si la actividad subcontratada corresponde a la actividad principal de la empresa, o resulta ser accesorio. Con los resultados crucialmente diferentes que conllevan una u otra solución.

Ahora bien, en la provincia de Mendoza en particular la situación nos interesa aplicada al ámbito de los contratos agrarios. Es decir, poder determinar con seguridad en qué circunstancias corresponde la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales del subcontratista, al dueño de la finca.

Asimismo, poder analizar si la extensión de dicha responsabilidad es justa, o en qué ocasiones resulta ser un tanto desproporcionada. En Mendoza una de las principales actividades productivas refiere al agro, sobre todo a la cosecha de viñas y frutales, siendo uno de los exponentes vitivinícolas del país. Por ende, la relevancia de poder comprender cómo interactúan las normas del ordenamiento civil, en conjunción con las del ordenamiento laboral y las del régimen especial del trabajo agrario y de la explotación de viñas y frutales. Es decir, son al menos 4 ordenamientos legales que se conjugan,

aplicándose de manera supletoria unos sobre otros, para poder resolver una contienda judicial.

En primer lugar, mencionamos que hasta la primera mitad del siglo XX los trabajadores rurales carecían de protección legales específicas, que contemplaran su actividad con las particularidades de la misma. Luego surge la Ley Nro. 22.248, que tiene como fin último mejorar las condiciones de vida del trabajador del campo y su familia.

En 2011 fue sancionada la nueva Ley Nro. 26.727 que fija un Régimen de Trabajo Agrario, la cual desagrariza el sistema, aplicando en reiteradas ocasiones y de manera supletoria, el régimen de la LCT. Ello genera un cambio significativo en los principales elementos en torno a la regulación del trabajo agrario.

En particular referencia a la solidaridad respecto de las obligaciones laborales, el artículo 12 de la Ley Nro. 26.727 impone un alcance amplio. La misma tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al dueño de las tierras, sin hacerlo en contra el contratista, y sin necesidad de demostrar la existencia de fraude. La excepción la encontramos en los contratos de arrendamiento rural, en los que la regla es la no solidaridad, salvo la demostración de existencia de fraude.

Comprendemos el fin de la norma, que busca otorgar garantías a los trabajadores, evitando el fraude del empleador que subcontrata con el único fin de proteger sus bienes, incumpliendo luego las obligaciones laborales y de la seguridad social para con sus empleados. Empero la protección legal en el régimen agrario no admite límites, pudiendo en ciertas circunstancias resultar excesiva.

Pensemos en el supuesto ficticio de una persona que adquiere un inmueble rural, ya sea porque lo hereda o porque lo compra a modo de inversión. Este comprador, ahora propietario de la finca, no desea dedicarse como actividad principal a la explotación agraria, por lo que cede sus tierras a un tercero para que explote las mismas. Sucedido el contrato el dueño de las tierras continúa con su actividad laboral cotidiana, supongamos comercial de venta de vehículos automotores, es decir ajena en su totalidad al agro, desentendiéndose de sus tierras. El cesionario contrata personal para poder explotar la tierra, empero incumple con las obligaciones laborales y previsionales, adeudando sueldos,

vacaciones, y aportes previsionales a sus dependientes. Por aplicación de las normas que refieren a la responsabilidad laboral solidaria, los empleados demandan de manera conjunta a su empleador y al principal, o dueño de las tierras. En este supuesto nos preguntamos ¿sería justo hacer cumplir al propietario siendo que el mismo es ajeno en su totalidad a la explotación agraria? Aquí el debate en cuestión.

En principio deberíamos remitirnos a los artículos 12 y 13 de la Ley Nro. 26.727, y de manera supletoria al artículo 30 de la LCT. Personalmente consideramos la inconstitucionalidad del artículo 12 del Régimen de Trabajo Agrario, ya que el mismo impacta de manera directa contra la propiedad privada del dueño de las tierras, protegida de manera expresa por nuestra Carta Magna. Por ello, entendemos necesaria una reforma aclaratoria de los artículos 12 y 13 de la Ley Nro. 26.727, pautando la protección de los derechos de las partes de una relación de trabajo, en el marco de los derechos estipulados en la Constitución Nacional.

## Bibliografía

- Ackerman, M. E. (s.f.). Tratado de derecho del trabajo. Tomo V- La regulación individual del trabajo. Ed. Rubinzal Culzoni.
- Angriman, M. A. (2016). Cuando las agujas de la Corte retroceden. Involución del criterio sobre la aplicación del art. 30 de la LCT y su relación con el CCCN. Revista de Derecho Laboral, 213-238.
- Apiz, P. G. (2019). Ley Nro. 13.246 contratos agrarios y su artista laboral Ley Nro. 26.727. Universidad Siglo XXI.
- Aranda, D. (14 de febrero de 2011). Campo fértil para la explotación laboral . Obtenido de Página 12: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-162314-2011-02-14.html>
- Bermúdez, C. A. (2012). La definición de contrato de trabajo agrario y su problemática . En C. d. Rosario, Temas de derecho agrario (págs. 119-124). Rosario .
- Bidart Campos, G. (2004). Compendio de Derecho Constitucional . Buenos Aires: Ed. Ediar .
- Bocco, A., Alturria, L., Gudiño, J., Oliva, J., Ruiz, A. M., Salvarredi, G., & Vila, H. (2007). La trama vitivinciola en la provincia de Mendoza. En M. Delfini, D. Dubbini, & M. R. Lugones, Innovación y empleo en tramas productivas de la Argentina (págs. 43-92). Ed. Pometeo .
- Brebbia, F. (s.f.). Proyecto de ley de contratos agrarios.
- Carrozza, A. (1990). Teoría general e institutos de derecho agrario. Buenos Aires: Ed. Astrea .
- Cazeaux, P. N., & Trigo Represas, F. A. (1980). Derecho de las obligaciones . La Plata: Ed. Platense{.
- Cerdá, J. M., & Nodari, E. S. (2021). El contratista de viñas y frutales en Mendoza, Argentina: la lucha por el reconocimiento de la identidad trabajadora . Historia. Debates y tendencias , 145-166.
- Collado, P. A. (2006). Desarrollo vitivinícola en Mendoza- Argentina. Apuntes sobre su origen . Trabajo y sociedad, 1-28.
- Comisión Nacional de Trabajo Agrario. (10 de noviembre de 2023). Funciones de la Comisión. Obtenido de Argentina.gob.ar : <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/agrario/funciones>
- Coppoletta, S. (2021). ¿A quien protege el principio protectorio? Revista de derecho laboral. Actualidad, Ed. Rubinzal Culzoni.

- Coppoletta, S. (s.f.). El contrato asociativo de explotación tambera (ley 25169): la paradoja de intentar huir del derecho del trabajo mediante la relación de dependencia laboral . En R. e. I, García Vior, Andrea (págs. 123-131). Ed. Errepar.
- De Zuleta, M. (1955). Derecho agrario. Barcelona: Ed. Salvat.
- Desojo, E. (31 de octubre de 2022). Breve historia del derecho de propiedad en Argentina y su función social . Obtenido de Palabras del derecho: <https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo/3999/Breve-historia-del-derecho-de-propiedad-en-Argentina,-y-su-funcion-social>
- Duarte, D. (s.f.). Fuentes y concurrencia normativa. Relación dialéctica del Código Civil y Comercial y el derecho del trabajo. Revista de derecho laboral , 35-58.
- Estrada, E. (1999). Obrero de viña: régimen jurídico aplicable . Gran Cuyo: Ed. La Ley .
- Facciano, L. A. (s.f.). Contratos agrarios. Arrendamientos y aparcerías rurales . Ed. Nova Tesis .
- Facciano, L. A. (s.f.). Régimen del trabajo agrario . Ed. Nova Tesis .
- Fernández Bussy, J. J. (2014). La solidaridad laboral en los contratos de arrendamientos y aparecerías rurales . En C. d. Rosario, Temas de derecho agrario (págs. 257-266). Rosario .
- Formento, S. N. (2005). Empresa agraria y sus contratos de negocios . Buenos Aires : Ed. Facultad de Agronomía.
- García Vior, A. (s.f.). Régimenes especiales de trabajo . Ed. Errepar .
- Gentile, E. (2019). El régimen del trabajo agrario y su compatibilidad con la ley de contrato de trabajo. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad . Buenos Aires: Sistema Argentino de Información Jurídica.
- Grisolía, J. A. (2011). Derecho del trabajo y la seguridad social . Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot.
- Hierrezuelo, R. D., & Núñez, P. (2008). Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo . Ed. Hammurabi.
- Izquierdo, R. (1985). Trabajo agrario. En V. Vialard, Tratado del derecho del trabajo (pág. 655). Buenos Aires : Ed. Astrea .
- Izquierdo, R. (2007). Tratado del derecho del trabajo . Buenos Aires : Ed. Rubinzal Culzoni.
- Lago, H. R., Maggio, R. H., & Marega, A. M. (2020). El vínculo laboral entre la bolsa de trabajo, el empleado y la contratante. Análisis crítico de la jurisprudencia . Ed. Errepar.

- Landa, L., Destéfani de Picco, E., Navarro, M., Babini, V., & Fioroni, P. (2012). Ley 26.727: la responsabilidad solidaria y sus efectos sobre los contratos agrarios. En C. d. Rosario, Temas de derecho agrario (págs. 137-145). Rosario.
- Livellara, C. A. (2016). Las obligaciones concurrentes y su régimen en el Código Civil y Comercial. Caracterización diferencial con la solidaridad en relación con la doctrina del plenario "Ramírez". Revista de derecho laboral, 239-258.
- Livellara, C. A. (s.f.). Extinción del contrato de trabajo de viñas y frutales . 169-204.
- Livellara, C. A. (s.f.). Otras figuras laborales que intervienen en el cultivo de viñas y frutales . En C. A. Livellara, Regímenes laborales del cultivo de viñas y frutales (págs. 231-264). Ed. ASC.
- Llambías, J. J. (1970). Tratado de derecho civil. Obligaciones. . Buenos Aires: Ed. Perrot.
- Lombardi Mayan, J. (2023). Vulnerabilidad y precariedad laboral en el agro argentino. Alcance y particularidades de la registración laboral en el trabajo asalariado. Trabajo y sociedad, 133-147.
- López, J. (2001). La solidaridad en las relaciones obligatorias laborales. Revista de derecho laboral .
- Machado, J. D. (2016). El subcontratista sin establecimiento es un intermediario. Revista de derecho laboral , 83-94.
- Maiztegui Martínez, H. (2012). El nuevo estatuto del peón de campo. Santa Fe: Ed. Rubinzal Culzoni.
- Maldonado, C. (s.f.). La propiedad inmueble agraria . 31-47.
- Maza, M. Á. (2016). Obligaciones con deudores múltiples. Revista de derecho laboral, 225-238.
- Maza, M. Á. (2022). 18 años de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en del derecho del trabajo 2003-2021. Ed. Rubinzal Culzoni.
- Muñoz Rico, A. (25 de abril de 2022). Trabajo digno también para los campesinos extranjeros . Obtenido de El País: <https://elpais.com/planeta-futuro/3500-millones/2022-04-25/trabajo-digno-tambien-para-los-campesinos-extranjeros.html>
- Napoli, R. (2012). El nuevo régimen del Trabajo Agrario. Revista de Derecho del Trabajo, 509.
- Peretti, M. (2018). El orden de prevalencia entre las fuentes normativas del régimen de trabajo agrario. XII encuentro del Colegio de Abogados sobre Temas de derecho agrario (págs. 233-244). Rosario: Colegio de abogados de Rosario.

- Pérez Pinto, L. A. (2021). Solidaridad Laboral en los contratos agrarios . XIX Jornadas nacionales de la empresa agropecuaria . Tandil .
- Perrone, N. M. (2013). Derecho a la propiedad. En E. M. Alosno Regueira, La Convención Americana de Derechos Humanos y su proyección en el derecho argentino (págs. 354-370). Buenos Aires: Ed. La Ley .
- Pla Rodríguez, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo . Buenos Aires : Ed. Depalma.
- Raffaghelli, L. (s.f.). Fuentes del derecho. Código Civil y Comercial y Derecho del Trabajo. Revista de derecho laboral , 11-33.
- Rodríguez Agüero, L. (2017). ¿Trabajadores o empresarios? La lucha de los contratistas de viña, Mendoza 1969-1976. Revista electrónica de fuentes y archivos , 217-236.
- Rodríguez Mancini. (2006). La interpretación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo en sus aspectos procesales .
- Ronchetti Mosso, O. (1992). Prólogo. En C. A. Livellara, Contratistas de viñas y frutales. Ley 20.589. Mendoza : Ed. Juridicas Cuyo.
- Sánchez Hernández, Á. (2001). La teoría general del contrato agrario. Ed. ETS.
- Simondegui, M. (05 de mayo de 2016). Contexto histórico en que fue sancionado el Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Obtenido de Agrofynew: <https://news.agrofy.com.ar/noticia/157833/contexto-historico-que-fue-sancionado-regimen-nacional-trabajo-agrario>
- Staffieri, J. J. (2016). Régimen de Trabajo Agrario, Ley Nro. 26.727 comentada . Rosario: Ed. Jurídica Nova Tesis .
- Tosca, D. M., & Sudera, A. (s.f.). Tratado del derecho del trabajo. La relación individual del trabajo . Ed. Rubinzal Culzoni.
- Treu, T. (2007). Flexibilidad laboral en Europa. En J. P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, & C. L. Smith, Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XX (pág. 133). Madrid: Organización Internacional del Trabajo.

## Índice normativo

Constitución de la Nación Argentina (1994)

Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 154 (1991) Viñateros obreros y empleados

Decreto Reglamentario Nro. 301 (2013) Trabajo agrario

Ley Nro. 11.170 (1921) Arrendamiento rural

Ley Nro. 11.723 (1933) Propiedad intelectual

Ley Nro. 11.729 (1934) Regula derechos de los trabajadores de comercio e industria.  
Ley Nro. 12.789 (1942) Estatuto de los Conchabadores  
Ley Nro. 12.921 (1944) Estatuto del Peón  
Ley Nro. 13.020 (1949) Trabajadores de la cosecha  
Ley Nro. 13.246 (1948) Arrendamientos y aparecerías rurales  
Ley Nro. 14.250 (1953) Convenios Colectivos de Trabajo  
Ley Nro. 17.454 (1967) Código Procesal Civil y Comercial de la Nación  
Ley Nro. 20.589 (1973) Estatuto del Contratista de Viñas y Frutales  
Ley Nro. 20.744 (1974) Ley de Contrato de Trabajo  
Ley Nro. 23.854 (1984) Vitivinicultura. Régimen para contratistas de viñas  
Ley Nro. 21.297 (1976) Reforma laboral  
Ley Nro. 22.248 (1980) Régimen Nacional de Trabajo Agrario  
Ley Nro. 23.154 (1984) Régimen para contratistas de viñas  
Ley Nro. 23.808 (1990) Trabajo Agrario. Modifica la Ley de facto Nro. 22.248  
Ley Nro. 24.013 (1991) Ley Nacional de Empleo  
Ley Nro. 25.013 (1998) Reforma laboral  
Ley Nro. 25.169 (1999) Explotación tambera  
Ley Nro. 25.191 (1999) Trabajadores rurales  
Ley Nro. 25.877 (2004) Régimen Laboral  
Ley Nro. 26.088 (2006) Sustituye el artículo 66 de la Ley Nro. 20.744  
Ley Nro. 26.592 (2010) Incorpora artículo 17 bis a la Ley Nro. 20.744  
Ley Nro. 26.727 (2011) Nuevo Régimen de Trabajo Agrario  
Ley Nro. 26.994 (2014) Nuevo Código Civil y Comercial Unificado  
Ley Provincia de Mendoza Nro. 1.578 (1946) Estatuto del Contratista de Viñas, Parrales,  
Olivares y Frutales.

#### Índice jurisprudencial

Cámara Civil, Sala I, Neuquén (2000) “Astete Vizcarra Carlos A. c/ Mendizabal Andrés y otro s/ despido”  
Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI en pleno (2006) “Ramírez, María Isidora c/ Russo Comunicaciones e Insumos SA y otros s/ despido”  
Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002) Cantos vs. Argentina  
Corte Suprema de Justicia de la Nación (1993) “Luna Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (1993) “Rodríguez Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (1995) “Gauna Tolentino y otros c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y Nidera Argentina S.A.”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2004) “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2004) “Milone Juan Antonio c/ Asociart art Aseguradora de Riesgos de Trabajo”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2004) “Vizzoti Carlos c/ AMSA SA”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2004) “Castillo Ángel c/ Cerámica Alberdi SA”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2006) “Páez Augusto c/ Sindicato del Seguro de la República Argentina y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2007) “Castro Bourdin José Luis c/ Jockey Club Asociación Civil y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2008) “Ajis de Caamaño María Rosa y otros c/ Lubeko SRL y/o Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2008) “Basualdo Julio Eduardo y otros c/ Nahuel Service S.A. y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2008) “Del Bueno Teodoro y otro c/ Shell Compañía Argentina de Petróleo y otro”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2008) “Preiti Pantaleón Luján c/ Elemac S.A. y otra”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2009) “Benítez Horacio c/ Plataforma Cero SA y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011) “Batista Heraldo Antonio y otro c/ Parrucci Graciela y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2013) “Gómez Susana G. c/ Golden Chez S.A. y otros”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2013) “Monrroy Elsa A. c/ Infantes SRL y otro”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014) “Gómez Claudia Patricia c/ Saden SA y otro”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2015) “Cairone Mirta Griselda y otros c/ Hospital Italiano”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza (s.f.) “Argumendo Federico s/ ord. Cas”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza (1996) “Rosales Marcelo F. c/ Bodegas y Viñedos Nicolás Catena SA”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza (1998) “Ferreyra M. J. c/ Echegas S.A.”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza (1999) “Coria de Villegas Elsa Dora por sí y por sus hijos c/ Carmelo Cairo SA”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (1999) “Sosa Agustín c/ Lorenzo Guerrero Ltda.”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2001) “Agüero Pedro c/ Maccarone José”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2006) “Solorza María Petrona y otros c/ Agroindustrias Molto SRL y otros”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2009) “Delgado Verónica c/ Delgado Javier y otros”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2010) “Lucero Mauricio E. c/ Distritel S.A. y otro”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2010) “Museri Oscar c/ Vieiro Daniel y otro”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2012) “Cortez Felipe O. c/ Esprazzato Alberto”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2013) “Beron Jorge E. c/ Cooperativa de Transporte Petrolera de Cuyo y otros”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2013) “Vega Julio Simón c/ Básico S.A. y otro”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2015) “Fernández Hugo M. c/ Panasiti Antonio Luis p/ despido”

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala II (2016) “Lorca Francisco Leonardo c/ Pérez Daniel y otros”

Suprema Corte de Justicia de Tucumán (1996) “Coronel Juan Carlos y SA San Miguel s/ indemnizaciones”

