



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN EL SECTOR VITIVINÍCOLA:

**Análisis comparativo entre el régimen Ley 20.744, ley Bases 27.742 y
Decreto 70/23”**

INTEGRANTES:

JUAN MANUEL GÓMEZ BERNABÉ

Nº REGISTRO: 29980

MAIL: juan.gomez@fce.uncu.edu.ar

VALERIA ANALIA BOZZO

Nº REGISTRO: 29432

MAIL: valeria.bozzo@fce.uncu.edu.ar

GALLARDO PANGARO ALDANA DANIELA

Nº REGISTRO: 29962

MAIL: aldana.gallardo@fce.uncu.edu.ar

DIRECTOR DE TRABAJO

GOMEZ PAGNOTTA, ADRIANA

MAIL: adriana.gomezpagnotta@fce.uncu.edu.ar

Mendoza, 2026



ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
Capítulo 1	5
CONTRATO DE TRABAJO. HISTORIA.....	5
Capítulo 2	9
ESTADO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INDUSTRIA VITIVINÍCOLA.....	9
Capítulo 3	11
ANTECEDENTES NORMATIVOS (LCT).....	11
Capítulo 4	18
FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL. INDEMNIZACIÓN	18
Capítulo 5	21
EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL. CAUSALES.....	21
Capítulo 6:	25
LEY BASES Y DNU 70/23. CAMBIOS NORMATIVOS.....	25
Capítulo 7:	31
LEGISLACIÓN VIGENTE Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR BODEGUERO - CCT 85/89 PARTICULARIDADES	31
Capítulo 8:	37
INDEMNIZACIÓN SIN JUSTA CAUSA (FORMAL E INFORMAL). CASO PRÁCTICO.	37
Capítulo 9:	47
JURISPRUDENCIA.	47
Capítulo 10:	51
SÍNTESIS	51
Capítulo 11:	52
CONCLUSIÓN.....	52



RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza el régimen indemnizatorio aplicable al despido sin causa en el sector vitivinícola argentino, en particular el CCT 85/89 correspondiente a los trabajadores de bodega, a partir de la comparación entre tres marcos normativos relevantes: la Ley de Contrato de Trabajo Nro 20.744, el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro 70/2023 y la Ley Bases Nro 27.742.

La Ley 20.744 establece como principal mecanismo reparatorio un régimen de indemnización por antigüedad, calculado sobre la mejor remuneración mensual, normal y habitual, tomando como referencia un salario por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. El DNU 70/2023 introduce la posibilidad de sustituir la indemnización tradicional por la creación de fondos del cese laboral privado. Por su parte, la Ley Bases 27.742 profundiza esta modificación al habilitar la implementación de sistemas de seguro de cese o esquemas mixtos, sujetos a negociación colectiva y regulación sectorial específica.

El trabajo evalúa comparativamente el impacto jurídico sustentado en un caso práctico y liquidación de la indemnización laboral posible, de estos regímenes. El objetivo final es determinar si los mecanismos alternativos de cese representan una solución equilibrada o si pueden implicar una disminución en los derechos laborales del trabajador.

Palabras claves: Indemnización laboral - Sector vitivinícola - Régimen de cese laboral - Ley 20.744 – Ley Bases – DNU 70/23 – CCT 85/89.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es poder generar un acercamiento a la situación actual del régimen indemnizatorio con las reformas introducidas por el decreto reglamentario 70/23 y la ley 27.742 haciendo énfasis en el impacto de las relaciones contractuales argentinas y en particular del convenio colectivo de Bodega.

Es de suma importancia para las personas que se encuentran en una relación laboral que al sufrir un despido sin justa causa cuenten con la aplicación de normativa, metodología de cálculo y claridad de los derechos que les son aplicables para garantizar, en primera instancia, salvaguardar derechos fundamentales y, en segunda instancia, para la construcción de una justicia social acorde a los tiempos que se transitan.

La intención del presente proyecto es dilucidar qué se entiende por trabajo, cuál ha sido la evolución en el tiempo desde una perspectiva histórica pero enfocada en la normativa legal- laboral, que se entiende por extinción del contrato laboral y la fundamentación de la indemnización como mecanismo de resarcimiento y a modo de síntesis un modelo hipotético de una desvinculación laboral sin justa causa en el convenio colectivo 85/89 de operarios de Bodega acentuando comparaciones con las reformas de la ley 27.742.



Capítulo 1

CONTRATO DE TRABAJO. HISTORIA

El trabajo tal y como lo conocemos es la síntesis y en su vasta complejidad lo que la historia de la humanidad y los procesos históricos han dado como producto, pero con un denominador común, el hecho de transformar la naturaleza para satisfacer las necesidades del ser humano.

A efectos de dar un acercamiento a la historia próxima y explicar cómo ha sido la situación en Argentina, debemos remontarnos a la primera guerra Mundial, una parte oscura de nuestra historia, pero hacer foco en su culminación y los resultados que acontecieron.

El Tratado de Versalles fue el instrumento culmine de este hecho histórico dando paz a una guerra que duró alrededor de 4 años pero, por otra parte, un hito en diversas materias a la hora de establecer principios y declaraciones para regir el mundo de la posteridad. Si hacemos hincapié en su apartado XIII en sus artículos 387 a 420 encontramos la creación de la Organización Internacional del Trabajo una organización conformada por variedad de países cuyos principios y fines más relevantes y permanentes dieron pie a situaciones universales relacionadas al trabajo, los más relevantes que se plantearon en su acta fundacional son la Justicia social para la creación de un mundo más justo y armónico, la regulación de la jornada de trabajo, las mejoras de las condiciones laborales, la lucha contra el desempleo, la garantía de salarios dignos, la protección de los trabajadores frente a las enfermedades y accidentes, la protección de niños y adolescentes, las pensiones en la vejez, la libertad sindical, la capacitación y profesionalización técnica y de los más trascendentales que el trabajo no debe ser comprendido como una mera mercancía o un artículo del comercio, y que igual salario a igual tarea sin distinción de sexo.

Los principios y declaraciones previamente mencionados son ratificados en la Primera Conferencia del Trabajo celebrada en Washington D.C y posteriormente en la Declaración de Filadelfia de 1944 ampliando ciertas agendas y programas en relación a:

- Lograr el pleno empleo y mejora de vida
- Lograr la mejor asignación de expectativas de trabajo y puestos de trabajo
- Mejorar la formación y capacitación profesional
- Adoptar criterios para la asignación de salarios justos y creación de un salario mínimo



- Reforzar y reconocer la relación de patrón empleados y las negociaciones entre los mismos
- Reforzar medidas de seguridad social y asistencia médica
- Proteger la vida y la salud de los trabajadores
- Proteger las infancias y la maternidad
- Suministrar alimentos, vivienda y medio de recreo y cultura adecuado

Sin embargo, según Laura Caruso investigadora del Conicet en su artículo

“De la Justicia a la cohesión social, del trabajo al trabajo decente: Una reflexión histórica y latinoamericana en torno a la noción de trabajo en los orígenes de la OIT”, esgrime el planteo de que el espíritu internacionalizado universalizado occidental de los programas de la OIT se ven rediscutidos en el contexto latinoamericano ya que se plantean situaciones de trabajo indígena, trabajo forzoso, el trabajo infantil, el trabajo marítimo y el trabajo femenino y las situaciones locales y particulares de cada pueblo que conllevan una revisión de los discursos imperantes.

Saliendo del plano Internacional y localizando al plano de Argentina se pueden suscitar varios acontecimientos históricos referentes al trabajo y antecedentes normativos relevantes. La constitución del 1853 en su artículo 14 con una descripción básica pero no menos importante expone que “Todos los habitantes de la Confederación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar....”. Con la posterior consolidación del Estado Argentino y los sucesivos períodos de expansión territorial, económico y políticas de inmigración masiva receptiva se va formando en la Argentina un movimiento obrero destinado no solo a tareas artesanales sino también a la consolidación de trabajo cada vez más complejo y fabril, principalmente en Buenos Aires de la mano de la Agroindustria y la Ganadería y en las provincias con el desarrollo de productos regionales adecuados a la realidad, clima y superficie de cada territorio.

Iniciado el siglo XX y tras la consolidación del Estado Argentino en el siglo XIX, comienza una época de disputas no sólo en el plano político sino en el campo del trabajo de la mano de socialistas y anarquistas por reclamos salariales, reducción de jornadas laborales y mejoras en las condiciones laborales, con el avance y perfeccionamiento del capitalismo y las relaciones económicas.

Sumergiéndose en la provincia de Mendoza, según Richard (2010), la llegada de inmigrantes particularmente del mediterráneo, donde el vino tenía una preponderancia y desarrollo antiguo, sumado a las políticas públicas provinciales, dio paso a la creación de un sector orientado al mercado interno con viñedos de uvas criollas y posteriormente la incorporación en menor medida de variedades franceses. Esta incorporación de ofertas dio paso a la expansión de bodegas y establecimientos tecnificados de procesamiento. Así, de 59.000 hl de vino elaborados en 1888, se pasó a 900.000 en 1899, cifra que casi se triplicó hacia el Centenario de la República, (Richard-Jorba, 2009: 8-9).

Esta situación antes descrita dio lugar a un sujeto social poco articulado, pero con relativas y



parecidas condiciones de vida muy precarias y de subsistencia, que dieron respuesta a la demanda laboral de esta incipiente actividad. Entre ellos podemos mencionar varias categorías:

- Peones: personas dedicadas a múltiples ocupaciones dentro de las necesidades de las viñas y el proceso productivo, generalmente remunerado por jornales y en menor medida mensualizados. Por otro lado, los peones de bodegas con una estabilidad mayor y sueldos más grandes en función de cualificación y tareas encomendadas.
- Contratistas de plantación: sujetos a contratos con el propietario de la tierra y dispuestos suministrar su fuerza de trabajo, lo único que poseían, a la plantación, cuidado de las hectáreas a su cargo y el mantenimiento de las mismas bajo condiciones contractuales de diversas formas con la posibilidad de recibir a cambio remuneraciones, parte de la cosecha o la acreencia de tierras.
- Contratistas de viñas: quienes tenían un cuidado constante y una vida inmersa en las hectáreas que de los propietarios de la tierra y cuya remuneración contemplaba una parte fija y una remuneración variable en función de la producción provista.

Es claro que en estos tiempos salvo el contratista de plantación que era considerado empresario según la Ley de estancias de 1880, los demás eran trabajadores cuya regulación correspondía a un contrato entre partes, ya sea de manera escrita (los menos) u oral y que pocos derechos se veían contemplados (es así como se evidencia aumentos en tasas de accidente y mortalidad en los espacios de trabajo (Richard-Jorba, 2009, p. 19). Se trataba de un sector claramente explotado y con baja proyección para el ascenso social, que se veía acrecentado en época vendimial donde el pleno empleo sacaba a resaltar la volatilidad del sector. Un caso claro de expansión y proyección internacional fue la Bodega Giol quien se catapultó como principal productora de vinos de la época.

Para mediados de 1930 se da una fuerte caída del volumen de producción vitivinícola debido a fuertes políticas de regulación y mejora en la calidad, eliminando gran cantidad de hectáreas cultivadas. Si en 1936 eran de 100.619 hectáreas pasaron a 83.605 para 1938 (Richard-Jorba, 2006, pp. 97-98).

Esta situación se ve explicada por el proceso de sustitución de importaciones que se llevaba a cabo en el país, derivado de las crisis de 1929 y de la creación de organismos como la Junta reguladora de vinos en 1935 y la sanción de leyes que ponían el foco en el ordenamiento de impuestos internos nacionales y provinciales del consumo.

Para mediados de siglo, durante los gobiernos peronistas, se toma un papel central en la regulación de precios para controlar el exceso de demanda y por otro lado una promoción del agro y de la industria para mejorar el nivel de ingreso de los salarios. Según explica Hirschegger (2014) en su análisis sobre la vitivinicultura mendocina durante el peronismo clásico, factores como las obras de



riego, el crédito agrícola y el cooperativismo permitieron responder a la gran demanda de la época; esto se tradujo en que para 1949 el consumo alcanza los 69 litros por persona.

Este cambio de época dio también pasó al rol del estado no sólo como un regulador del sector sino como un jugador y empresario estratégico en la industria vitivinícola. Un claro ejemplo es el Estado provincial, adquiriendo gran parte del paquete accionario de Bodegas Gíol, a su vez del rol de contralor que tenía el Instituto Nacional de Vitivinicultura, organismo creado por la ley general de vinos en el año 1959, para dar autenticidad, trazabilidad y control de la industria vitivinícola. Ambos sucesos y ciertas políticas públicas fueron clave para la expansión y promoción del sector.

Continuado el siglo y hasta la década de 1970, el modelo productivo vitivinícola no varió en Mendoza, antes bien, acentuó rasgos negativos como la producción masiva de baja calidad destinada a un mercado interno protegido. Según explica Richard-Jorba (2006), esto se combinó con una fuerte intervención estatal para atenuar crisis recurrentes de sobreproducción y subconsumo.

Dando paso a la globalización y transcurridos principios de la década de 1980, como efecto de la crisis comenzó a buscarse una salida exportadora para los vinos y otros productos, así como también un retroceso en el consumo que había llegado a los máximos históricos alcanzados en el año 1979 (91 lts por persona). La sucesiva inestabilidad política y económica caracterizada de la época dio paso a un nuevo enfoque en la argentina: la liberalización de la economía, la flexibilización del trabajo y la sobrevaluación de la moneda nacional a través de un tipo de cambio fijo y la apertura económica, que durante la década de 1990, jugaron un papel fundamental en la desindustrialización del país y de la región, y específicamente, impactaron en la industria vitivinícola. A su vez se limita e intenta casi eliminar el INV que no logró su cometido para 1996. Esa desindustrialización fue reforzada por la inversión extranjera reciente que ha interrumpido, en buena medida, los antiguos encadenamientos productivos regionales. La transformación de la economía argentina iniciada 15 años atrás con vistas a una nueva inserción del país en el contexto internacional, significó un cambio profundo tanto en lo económico, como en lo social y político.

El proceso desregulatorio obligó a acelerar la reconversión del viejo modelo vitivinícola, transformándolo en una agroindustria orientada a reducir los commodities (vinos comunes) y aumentar los bienes de mayor valor agregado. Según manifiesta Richard-Jorba (2006), este cambio implicó una integración vertical de las empresas y una mayor concentración de la industria, apuntando a mercados selectivos con vinos finos y espumosos.

Posteriormente se analizará la situación vitivinícola actual en Mendoza en el siguiente capítulo.



Capítulo 2

ESTADO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INDUSTRIA VITIVINÍCOLA

A partir de la década de los 90, la industria vitivinícola ha evolucionado desde una industria de volumen (vino de mesa) a una agroindustria de valor agregado enfocada en vinos de alta gama y finos y emparejada con el sector turismo generando “enoturismo”.

La industria de volumen de los 90, priorizaba un modelo de cantidad por sobre calidad. Luego hubo un punto de inflexión, donde se arrancaron hectáreas de viñedos de uvas de baja calidad como la criolla o cereza que se utilizaban para vinos comunes para reemplazarlos con plantas de uva de alta calidad como Malbec, Cabernet Sauvignon, Chardonnay orientados a la exportación. En esta década, hubo una inversión extranjera directa de capitales franceses, estadounidenses, chilenos y españoles que trajeron nuevas tecnologías como tanques de acero, control de temperatura y barricas de roble. Comenzaron de esta forma a exportar unos 25 millones de dólares llegando al año 2000 a unos 150 millones. La crisis del 2001 junto con la devaluación del peso argentino, potenciaron las exportaciones e hicieron que el vino mendocino fuera altamente competitivo en el mundo. El vino Malbec fue el más distintivo a nivel mundial. Las exportaciones llegaron a alcanzar unos 800 millones de dólares en 2010.

Entre los años 2011 y 2019 la macroeconomía con alta inflación bajó la competitividad de los vinos de gama baja y media, y se afectó la exportación de los mismos. Entonces, se utilizó como estrategia exportar a menos volumen, pero mayor precio.

El estado de situación actual de la industria vitivinícola mendocina en el ámbito laboral y su estructura industrial (bodegas) tiene importancia socioeconómica por su concentración en la provincia ya que concentra entre el 70%-80% de la producción vitivinícola a nivel nacional, tanto en superficie cultivada como en la elaboración de vino.

La ministra de Cultura y Turismo de Mendoza, Nora Vicario, según el artículo publicado por el Gobierno de Mendoza (2023), destacó: *“la provincia consolida su perfil vitivinícola a nivel mundial, como la principal región vitivinícola de Argentina y la que más bodegas concentra, con más del 92% de los ingresos por exportación de vino a nivel nacional”*.

En cuanto el panorama del empleo y la composición de la fuerza laboral de la situación actual de las bodegas en Mendoza, podemos desarrollar lo siguiente:

La vitivinicultura se caracteriza por ser una producción intensiva en el uso de fuerza de trabajo, medida por su capacidad de generación de empleo y su rol en el comercio exterior:

- Puestos de Trabajo: A nivel nacional, la industria vitivinícola genera actualmente más de 106.000 puestos de trabajo directos y aproximadamente 280.000 indirectos
- Rol Exportador: El complejo vitivinícola mendocino (que reúne cerca del 80% de la

producción nacional se posiciona entre las diez principales cadenas exportadoras de Argentina.

Podemos analizar los puestos de trabajo registrados en Mendoza desde estadísticas porcentuales en comparativa con otros rubros de actividad económica basados en datos de los siguientes organismos: Consejo Empresario Mendocino (CEM), Datos oficiales de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ACOVI (Asociación de Cooperativas Vitivinícolas Argentinas), COVIAR (Corporación Vitivinícola Argentina) y INV (Instituto Nacional de Vitivinicultura). Lo sintetizamos en las siguientes proporciones: el 10% de los empleos está asentado en la producción primaria de vitivinicultura y el 6% en Bodegas actividad fraccionamiento y elaboración. Dentro de los puestos de trabajo, podemos encontrar en su composición ocupaciones predominantes como peón general, encargado, capataz y operador de maquinaria. En la producción de vinos finos encontramos la categoría residual “otras ocupaciones”.

La naturaleza de la vitivinicultura presenta un desafío crítico: la mano de obra estacional, con picos de demanda de trabajo en la poda y la cosecha. Esto genera flujos migratorios convocando en Cuyo cerca de 50.000 trabajadores estacionales en todo el país. Los flujos migratorios más significativos provienen históricamente de las regiones del NOA (Noroeste Argentino) y NEA (Noreste Argentino). Este modelo laboral basado en la estacionalidad, junto con la concentración de tareas en puestos de baja calificación formal, crea una vulnerabilidad, generando una potencial amenaza en el sector y empleos no registrados. Por ello la importancia del análisis de los regímenes contractuales e indemnizatorios.

Los puestos de trabajo han ido disminuyendo porque el número total de bodegas ha mostrado una leve tendencia a la baja en la última década, mientras que las funciones se especializan:

- Número Total: En 2024, se registraron 881 bodegas en Mendoza ante el Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV). Este número es ligeramente inferior a las 914 registradas en 2015.
- Especialización: El ajuste se observa en la función elaboradora (productores de vino), que pasó de 634 en 2015 a 616 en 2024. En contraste, las bodegas fraccionadoras (embotelladoras) mostraron un aumento relativo, pasando de 481 a 501 en el mismo período.

Sin embargo, el número de bodegas se ve disminuido también por una mayor concentración industrial. Esta reconfiguración indica una mayor especialización y concentración de la actividad en actores con mayor capacidad operativa y tecnológica. Este reducido número de grandes productores y fraccionadores concentra progresivamente la elaboración y el embotellado, lo que genera una vulnerabilidad estructural en los actores pequeños y medianos de la cadena.

Otro factor importante a analizar, es que las bodegas están priorizando la inversión en infraestructura y tecnología a fin de sobrevivir a los cambios macroeconómicos. La tecnología es vital para el control de calidad en la producción masiva. Esto afecta significativamente los puestos de trabajo de mano de obra no calificada en las necesidades tecnológicas modernas.



La situación de las bodegas está profundamente afectada por la dualidad de los mercados:

- **Colapso del Consumo Interno:** El consumo per cápita de vino se contrajo drásticamente un 18.3% interanual en agosto de 2025, reflejando el impacto directo de la recesión y la pérdida del poder adquisitivo de los hogares. A pesar de esta caída en el mercado que históricamente absorbe el 75% del vino nacional, los niveles de *stock* de vino se mantienen dentro de parámetros normales.
- **Foco Exportador:** Las bodegas mantienen una intensa actividad de promoción internacional para sostener las exportaciones, como lo demuestra la participación de 40 bodegas mendocinas en rondas de negocios con importadores de Perú, Colombia, Costa Rica y México en 2025

Es notoria la diferencia de tendencias de mercado pre y post pandemia covid-19. Tanto en el mercado nacional como internacional, el consumo per cápita de vino aumentó significativamente alcanzando récords de exportación en 2021 de casi 900 millones de dólares. Sin embargo, en la actualidad se encuentra en receso, por la crisis climática de granizo de 2022-2023 y el desplome de consumo interno y global pasando de 36.3 litros en 2001 a 16.3 litros per cápita en 2024.

Es importante destacar que la economía bodeguera en la actualidad está abierta al turismo, gastronomía de lujo y hotelería generando ingresos tan rentables como la venta de vino.

Se evidencia según el análisis económico, que debido a la baja de la demanda de consumo de vino y el avance de los procesos automatizados y tecnológicos, se ve afectado en perjuicio los puestos de trabajo, ya que los empresarios requieren menos cantidad en categorías como operarios comunes. Sin embargo, se está demandando en la actualidad más puestos laborales especializados y evocados a personal de turismo y gastronómico.

Capítulo 3

ANTECEDENTES NORMATIVOS (LCT)

Para poder continuar profundizando el presente trabajo es importante hacer un racconto de los antecedentes normativos que dan fundamento a la actual legislación laboral vigente y la modificación de las leyes previas a la misma, dando un marco histórico-legal que permita interpretar los cambios de manera adecuada.

Principalmente hay que definir el Derecho del Trabajo: Al respecto, Ackerman (2007) sostiene que este se presenta: “como una respuesta jurídica y normativa, originariamente de fuente estatal y luego también producto de la autonomía colectiva, que reconoce tanto la falta de libertad de quien es contratado (carencia que es a su vez consecuencia de su necesidad económica) como la resignación de libertad que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador. Y, a partir



de tales reconocimientos, despliega una serie de reglas y diseña un conjunto de medios técnicos para poner límites tanto a las consecuencias de la posición de supremacía del empleador como a la resignación de libertad por el trabajador.”.

Ley 4661 – Descanso Dominical (31/08/1905)

Como primer hito normativo y avance sobre los derechos sociales en favor de reglas claras entre empleadores y obreros se aprueba la ley de descanso dominical para todos los trabajadores, con la pena de que su no cumplimiento implicaría una sanción pecuniaria, así como también la protección de las mujeres y menores de 16 años. Esta normativa no aplica a trabajos indispensables de reparación o limpieza, trabajos que su actividad sea indispensable o ser susceptible de daños o accidentes naturales si no se efectúa en tal día.

Ley 5291

De la lucha por el feminismo, la justicia social y la igualdad de condiciones se sanciona la ley en 1907 para regular el trabajo de mujeres y menores de 16 años, así como la prohibición de trabajar durante las 21:00 hasta las 6:00 de estos grupos sociales y menos aún para el empleo en industrias peligrosas o insalubres.

Fue pionera en la introducción de pausas para amamantar a los hijos 15 min cada dos horas sin el descuento de sueldo y el descanso obligatorio tras el parto. Para su cumplimiento se estableció multas pecuniarias para su cumplimiento.

Ley 8899

La creación del departamento de Trabajo fue la vanguardia en aquellos tiempos ya que buscaba establecer un organismo del estado que mediara en la regulación de las condiciones laborales, los conflictos derivados del trabajo y centro de estudios para la formulación de políticas públicas.

Ley 9688 de Accidentes de Trabajo de 1907

Esta ley fue pionera en establecer la responsabilidad objetiva del empleador por accidentes y enfermedades profesionales o muerte derivada del trabajo en relación dependencia, ya sea en el transcurso del mismo o “in itinere” es decir yendo o volviendo del mismo. Dando lugar a una indemnización, exceptuando al personal doméstico.

Ley 11.544 – Jornada de Trabajo (1929)

En la segunda presidencia de Hipolito Irigoyen se da paso a la ley que regularía la jornada en todo el territorio nacional, estableciendo la jornada máxima en 8 hs diarias y 48 hs semanales, salvo trabajos de agroganadera, servicio doméstico y empresas familiares, poniendo un límite a la jornada de trabajo diurno de 7 hs comprendido desde las 23:00 y las 6:00, a su vez cuando el trabajo fuese insalubre la jornada se reduciría de 6 hs diarias a 36 semanales. Se pone en manifiesto el pago



acrecentado de horas extras al 50% en la semana habitual y al 100% cuando los días sean feriados. Para el acatamiento de esta ley se establecieron sanciones pecuniarias.

Ley 11.933 Licencia por maternidad Obligatoria

Las mujeres percibirán un subsidio equivalente a un sueldo íntegro y no podrán trabajar ni durante los 30 días antes del parto ni los 45 días después del mismo siendo los gastos para su cuidado gratuitos. La conservación del empleo y la creación de un fondo trimestral descontado por el empleador y parte por el Estado. Para el acatamiento de esta ley se establecieron sanciones pecuniarias.

Decreto 1440

Durante el gobierno de Facto desde la secretaria de Trabajo y Previsión Social a cargo del coronel Juan Domingo Peron se dictó el decreto que establece un descanso anual remunerado no susceptible de compensación en dinero para los trabajadores de carácter obligatorio y determinado el tiempo en función de la antigüedad del trabajador sumado al acceso de turismo social y lugares y medios para su utilización.

Decreto 33.302 SMVM

Otra de las conquistas del movimiento obrero y del movimiento peronista que próximamente gobernará el país es de la emisión del decreto en el año 1945 donde se establece un sueldo extra anual tanto para el sector privado como el público y la consolidación del decreto 1440 de las vacaciones pagas y la indemnización por el despido injustificado. A su vez, se establece como unidad de medida y base de los salarios el Salario Mínimo Vital y Móvil como obligatoriedad y piso imperforable para las remuneraciones.

Estatuto del Peón Rural” – Decreto-Ley 28.169 (1944) y Ley 26.727 (2011)

Esta norma daba un paso para una temática no resuelta y abusiva para el empleado rural, una mejora sustancial de las condiciones laborales, la inembargabilidad del sueldo, pagos en moneda nacional, e inclusión en los convenios laborales nacionales. La introducción de salarios mínimos, descansos obligatorios, alojamientos dignos, provisión de alimentos, ropa de trabajo, asistencia social y vacaciones pagas.

Su posterior actualización y modernización con la ley 26.727 Incorporación de normas de la LCT. La ley establece que en lo que resulte compatible, se aplica la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) como norma supletoria para regular derechos y obligaciones se mejoran en condiciones laborales como establecer una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 44 semanales como regla general con horas extras y descanso semanal expresamente contemplados. Se aplican licencias ya incluidas en la Ley de contrato de trabajo y además y otras licencias particulares contempladas.



Se crea el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) para fiscalizar, registrar y promover derechos laborales en el sector y que las paritarias sean establecidas por el Consejo Nacional de Trabajo Agrario

Como dato relevante se reduce la edad jubilatoria para trabajadores agrarios y mejora beneficios previsionales.

Ley 14.250 – Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (1953)

Una ley pionera en establecer y regular las relaciones laborales colectivas, condiciones de trabajo, obligaciones de los empleadores y obligaciones para los firmantes y de las determinadas industrias, rubro o actividades de manera horizontal permitiendo poner en discusión y acuerdo a Sindicato de los trabajadores, Cámaras empresarias y el Estado mediante un Acuerdo escrito y legal que se homologa por el Ministerio de Trabajo dándole validez para la aplicación de la misma, mejorando o esclareciendo condiciones de trabajo y aspectos del trabajo ya establecidas

Reforma Constitucional 1957

El 27 de abril de 1956 con el gobierno de Facto denominado “la Revolución Libertadora” se deroga la constitución de 1949 la cual pionera en su redacción incorpora diversas materias en relación a lo que compete a una Constitución, pero a su vez da un gran avance en los denominados derechos de segunda generación, es decir, los derechos laborales y sociales. Podemos mencionar como síntesis de la historia laboral importantes puntos para los derechos laborales:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a una redistribución justa.
- Derecho a la capacitación laboral.
- Derecho a condiciones dignas de trabajo.
- Derecho a la preservación de la salud.
- Derecho al bienestar.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a la protección de su familia.
- Derecho al mejoramiento económico.
- Derecho a la defensa de los intereses profesionales.

Sin embargo, producido este retroceso en términos normativos y legales se produce una serie de intentos para una convención constituyente para modificar la restablecida constitución de 1853 con sus modificaciones en 1860, 1866 y 1898 siendo el artículo 14 bis que mencionaremos como suceso exitoso y continuador de los derechos de segunda generación el artículo vigente y ratificado en 1994:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurará al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea;



participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad (empleado público); organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”

Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N.º 20.744 (1974)

Sancionada el 1 de septiembre de 1974 es el principal instrumento jurídico normativo y reglamentario de los trabajos en relación de dependencia, pilar que ha sufrido diversas modificaciones y que sigue siendo la herramienta que tiene el sector privado y el mundo del trabajo, sin tener en cuenta las legisladas particularmente como el trabajo de la Administración pública Nacional, provincial y municipal, el trabajo doméstico y posteriormente agregado el trabajo agrario y aquello legislado por el CCyCN.

Haremos mención de grandes temas tratados en el texto sin profundizar en los diversos temas que la componen y dejaremos para los próximos capítulos un análisis exhaustivo de lo relacionado a la indemnización del régimen indemnizatorio.

Podemos mencionar:

1. Fuentes y ámbito de aplicación del Derecho Laboral: qué regula la normativa laboral y a quién se aplica
2. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo: que serán tratados en el siguiente apartado
3. Concepto de contrato de trabajo
4. Modalidades del contrato de trabajo: regla general: plazo indeterminado y principales modalidades especiales
5. Derechos y deberes de las partes: tanto del empleador como del trabajador
6. Jornada de trabajo y descanso
7. Remuneración: principios y forma de cálculo para indemnizaciones
8. Extinción del contrato de trabajo: que será trabajado en el capítulo V del presente trabajo
9. Finalidad de la ley



Posteriormente haremos hincapié en el apartado 8 en cómo estaba el régimen de extinción de contrato de trabajo y posteriormente los cambios normativos que han sido efectuados por la Ley Bases y el DNU 70/25.

Ley N.º 19.587 – Higiene y Seguridad en el Trabajo (1972)

En esta ley establece condiciones mínimas en todos los lugares de trabajo para prevenir riesgos laborales, aislar peligros y fomentar una cultura preventiva, con normas de aplicación nacional que obligan a empleadores y trabajadores a cumplir con medidas de seguridad, capacitación y exámenes médicos, complementada por decretos reglamentarios como el 351/79 y el 911/96 para sectores específicos

Ley 23.551 de Asociaciones sindicales

Tras ser reconocido en la constitución de 1949 y posteriormente con su derogación y modificación en 1957 contemplado en su artículo 14 bis se concreta una ley importante en materia sindical y gremial dando como resultado la ley de Asociaciones sindicales que consagra:

- Garantía de la libertad sindical y su organización libremente
- Organiza el sistema gremial por niveles
 1. Sindicatos (primer grado): quienes representan a los trabajadores directamente
 2. Federaciones (segundo grado): aquellas que agrupan sindicatos
 3. Confederaciones (tercer grado): aquellas que agrupan federaciones
- Establece la figura central de la personería gremial y la representación a aquellos que confluyen en su mayoría a los intereses de un sector de los trabajadores
 - Protege fuertemente a delegados y dirigentes dotándolos de una tutela sindical, es decir, no pueden ser despedidos ni sancionados sin autorización judicial previa
 - Sanciona conductas antisindicales por parte del empleador
 - Asegura democracia interna en los sindicatos

Ley N.º 24.013 – Empresas de Servicio de Personal Eventual (1991)

Llegada la época de los 90 y el viraje de la sociedad, la política y la economía mundial hacia las ideas liberales clásicas con adaptación a la globalización y economías del conocimiento, se producen reformas sustanciales a la respecto de las situaciones laborales y los contratos de trabajo.

En esta ley se establece un régimen jurídico del empleo como política pública central de la Argentina, busca promover y defender el empleo, regularizar el trabajo no registrado y proteger a los trabajadores desempleados. A su vez, define las competencias del Poder Ejecutivo y el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación.

La gran novedad es que al establecer agravamientos en la no registración o en la registración



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS

defectuosa de las relaciones laborales con la contracara que si el empleador registra al empleado después de haber sido notificado fehacientemente será eximido de aportes y multas por no la registración.

Por otra parte, introduce figuras y modalidades promovidas de contratación tanto para jóvenes como para nuevos emprendimientos y establece exenciones o reducción de contribuciones patronales.

Establece, además, un procedimiento preventivo de crisis para facilitar las negociaciones entre empleadores y trabajadores en contextos de inestabilidad económica o tecnológica que afecten a una gran parte de mundo laboral.

Crea programas de formación profesional para el empleo, capacitación y reconversión laboral y a su vez crea este órgano tripartito (Estado, sindicatos y empleadores) para fijar el salario mínimo, vital y móvil, y otros parámetros de empleo y prestaciones por desempleo denominado Consejo Nacional del Empleo, Productividad y Salario Mínimo Vital y Móvil.

Se establece el Fondo Nacional del Empleo para financiar prestaciones de desempleo, programas de formación y políticas de empleo.

Ley N.º 26.390 – Prohibición de Trabajo Infantil (2008)

Comenzado el siglo XXI se sanciona la ley de prohibición del trabajo infantil y protección y observancia del trabajo adolescente menores de 18 años y mayores de 16 para cualquier forma de trabajo independientemente si existe o no relación contractual. Se establecen jornadas reducidas y facultades para su representación en juicios laborales, como así también la prohibición de trabajos diurnos. A su vez, plantea modificaciones en la Ley de contrato de trabajo, Régimen Nacional de trabajo Agrario, Ley de asociaciones Sindicales y Ley del contrato de aprendizaje para su actualización y adecuación con esta misma.

Es claro que contempla como excepción las empresas familiares y reduce la edad como así también la jornada laboral para aquellos menores de 16 y mayores de 14 años. Podemos hacer mención de esta ley, su vigencia y concordancia con los estándares internacionales establecidos en organismos como la OIT que se pretenden para la protección de los niños, niñas y adolescentes.

Ley 27.636 – Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (2021)

En miras de permitir una igualdad real de oportunidades laborales de la comunidad de travestis, transexuales y transgéneros para reducir la discriminación y combatir la exclusión estructural en el mundo del trabajo se sanciona esta ley en el 2021, establece medidas esenciales como la reserva del 1% de la planta laboral para estos colectivos en organismos descentralizados, entes públicos y

empresas del Estado. Crea un registro de Aspirantes para inscribir perfiles laborales dentro del colectivo y establece mecanismos e incentivos para la inserción laboral en el mercado privado.

En esta enumeración no se contempla el convenio colectivo 85/89 ni la ley bases y el DNU 70/25 que serán profundizadas y analizadas posteriormente en otros capítulos.

Capítulo 4

FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL. INDEMNIZACIÓN

A. Definición Doctrinal. Objeto y Finalidad

Julio Armando Grisolia (2007: 93) los define: Los principios generales del derecho son pautas superiores de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad.

Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma (...) Por su parte, específicamente, los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia.

Su finalidad primordial es tutelar al trabajador. El marco regulatorio laboral opera como un límite a la dirección y estrategia empresarial, exigiendo que las compañías cumplan con ciertas funciones para maximizar la prosperidad no solo del empresario, sino también del empleado. La evolución histórica del derecho laboral evidencia un claro desplazamiento desde una orientación enfocada en el empleador hacia una marcada protección de quien se considera la parte más débil de la relación laboral: el trabajador.

Si bien la caracterización de los principios particulares del derecho laboral es propia por la naturaleza de su accionar, no significa que cuando exista una laguna jurídica no pueda suplirse en el derecho civil, pero haciendo especial tratamiento y jerarquía en las normas de orden público, es decir, superando el principio de la autonomía reinante en el derecho civil.

B. Naturaleza Jurídica: Derecho Social y Autonomía

El Derecho del Trabajo se inscribe dentro del Derecho Social, una categoría jurídica que nace como correctivo del Derecho Privado. Se separa fundamentalmente del Derecho Civil, regido por los principios de igualdad de partes y autonomía de la voluntad.

El reconocimiento de la hiposuficiencia del trabajador es el motor de esta autonomía. La ley parte de la premisa sociológica de que el trabajador y el empleador no son iguales en su capacidad de negociación, dada la necesidad de subsistencia del primero. Por ende, el Derecho del Trabajo limita drásticamente el principio de la autonomía de la voluntad, estableciendo condiciones mínimas de garantía social que son imperativas.



Este marco regulatorio protectorio no solo persigue fines de justicia social, sino que también funciona como un mecanismo de racionalización económica forzosa. Al imponer deberes al empleador (como el pago de remuneración, la previsión, la protección, la formación profesional, el deber de no discriminar y la igualdad de trato), la legislación obliga al capital a internalizar los costos sociales de la producción. Este mandato legal, que impacta las funciones básicas de gestión empresarial (planear, organizar, dirigir, controlar) busca, en última instancia, mejorar la productividad, garantizar la estabilidad laboral y asegurar un marco de condiciones dignas, elementos que contribuyen indirectamente a la eficiencia económica sostenible.

C. Caracteres esenciales del Derecho Laboral

Según Ramallo Armendáriz (2012), los principios fundamentales consagrados en las leyes laborales son:

1. Principio protectorio (art 9 LCT y art 14bis CN): tiene como fin proteger la dignidad del trabajador, evitando los abusos del que pueda ser objeto por su situación de dependencia. De este principio se desprenden 3 reglas particulares:

1.1. “Indubio pro operario (art 9)”: Del latín: “En caso de duda, en favor al trabajador” contempla que, de suscitarse una ambigüedad en la aplicación de un caso concreto, el juez debe optar por interpretar la normativa más favorable al trabajador.

1.2. Norma más favorable: Producido el caso donde más de una normativa se aplique al caso concreto, el juez debe optar por la más favorable al trabajador.

1.3. Condición más beneficiosa (art 7 y 8 LCT): Las condiciones a las cuales se pactan con el trabajador no pueden modificarse, salvo, que de la misma resulte una condición más beneficiosa y/o amplíe sus derechos.

2. Principio de conservación o continuidad del contrato (art 10 LCT): Este principio indica que, en caso de duda sobre la existencia de contrato de trabajo, se debe resolver a favor de su continuidad. De este se desprende:

2.1. Contener cláusulas nulas: En caso de existir cláusulas que perjudiquen al trabajador serán nulas y sustituidas automáticamente por cláusulas válidas a favor del trabajador (art 13 LCT).

2.2. Ser de objeto prohibido: Está dirigida al empleador, que cuando el objeto de la relación laboral sea prohibido, le debe al empleado las remuneraciones devengadas e indemnizaciones generadas por tal causa (Art 40 y 42 LCT).

3. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos: Como principio rector establece que el trabajador nunca puede renunciar a sus derechos parcial o totalmente salvaguardando situaciones de



vulnerabilidad social y económica.

4. Principio de primacía de la realidad: en contraposición al derecho civil donde la voluntad de las partes determina la dirección del contrato, en el derecho laboral la verdadera realidad impera por sobre lo que acuerden las partes y de contener cláusulas o condiciones contrarias a la ley serán nulas.

5. Principio de buena fe: Consagrado como el deber de diligencia, buen obrar y confianza que deben ser contemplados por ambas partes del contrato laboral.

6. Principio de equidad: es la justicia en el caso concreto. Al existir una norma que en su generalidad que al aplicarse al caso concreto perjudique, sea desventajosa o injusta debe aplicarse de manera equitativa (art 11 LCT).

7. Principio de justicia social (Art 11): En la búsqueda de un sistema más justo debe tenerse como principio la solidaridad y la distribución equitativa para lograr el bien común temporal.

8. Gratuidad: Para garantizar un acceso a la justicia, el trabajador puede acceder gratuitamente a ser representado y ejercer su derecho de defensa en juicio ya sea administrativamente o judicial con el fin de evitar que en caso de falta de recursos el trabajador no ejerza los derechos consagrados en la LCT tal como lo expone el art 20 y la CN en sus artículos 16 y 18.

9. Principio de razonabilidad: aplicado también en el derecho en general, con el objetivo de interpretar la norma conforme a la razón y las pautas de conductas lógicas y habituales.

10. Principio de igualdad: fundado en el art. 16 de la C.N., y en el art. 14bis en cuanto a igualdad de remuneración por igual tarea, el principio de no discriminación e igualdad de trato comprende la obligación y el deber del empleador de abstenerse de realizar conductas discriminatorias basadas en el sexo, la religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, aspectos físicos y discapacidad. Prohibiendo las discriminaciones arbitrarias en igualdad de condiciones, sin tener en cuenta razones de eficiencia o idoneidad. En definitiva la igualdad del ser humano ante la ley.

11. Principio de progresividad: Fundando en los tratados de Derechos Humanos, y particularmente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales establece que se debe ampliar gradualmente la protección de derechos humanos y laborales, prohibiendo agresiones injustificadas, avanzando constantemente hacia el pleno cumplimiento de derechos garantizando que los niveles de protección alcanzados no disminuyan.

12. Principio de Estabilidad: El principio al cual hacemos énfasis en este trabajo que busca proteger al trabajador de ser despedido arbitraria o caprichosamente de la relación laboral. Este, según los juristas desprende varias clasificaciones que serán analizadas en el siguiente capítulo.



Capítulo 5

EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL. CAUSALES.

“La estabilidad es un derecho del trabajador que consiste en la tutela jurídica de la conservación de la relación de trabajo, que admite diferentes modalidades de instrumentación y grados de intensidad”. Según Ackerman, M. E. (2024) p. 34-50 .

Esta concepción tiene las siguientes consecuencias:

1. Es un derecho del trabajador que puede ser protegido por el ordenamiento jurídico con diferentes instrumentos y bajo distintas modalidades
2. Este derecho del trabajador implica, simétricamente, una obligación de no hacer del empleador que consiste en que no pueda despedirlo arbitrariamente sin sufrir consecuencias jurídicas de distinto tipo
3. Por tratarse de un derecho es susceptible de ser limitado. Una de estas limitaciones posibles consiste en que, en el ámbito de las relaciones de trabajo del sector privado, como regla general, se puede llegar a exigir pero no imponer su cumplimiento por la vía de la reincorporación del trabajador, y es por esto que no debe ser considerado una garantía
4. Simétricamente, al no tratarse de un derecho que pueda invocar el empleador sino solo el trabajador, en principio, no podría exigirse a éste el deber de mantener el vínculo laboral o de asumir las consecuencias por no hacerlo sin justificación suficiente.

La estabilidad puede definirse como

- **Estabilidad Propia:** Es aquella donde la ley prohíbe el despido sin causa. Si el empleador despide injustificadamente, el acto es nulo y el trabajador debe ser reincorporado forzosamente.
- **Estabilidad Impropia:** Es aquella en donde el empleador tiene el poder de despedir sin causa, pero ese acto tiene un costo: la indemnización

La estabilidad es la manifestación concreta del Principio de Continuidad.

Podemos observar que la estabilidad impropia, la indemnización (como la del Art. 245) cumple tres funciones:

- **Reparatoria:** Resarce el daño por la pérdida del empleo.
- **Sancionatoria:** Castiga el ejercicio abusivo del derecho de despido.
- **Disuasiva:** Busca que el empleador lo piense dos veces antes de rescindir el vínculo por el costo económico que conlleva.

Según Ackerman (2024), la extinción del contrato de trabajo es la finalización del vínculo laboral, y su causa puede ser originada por el empleador, el trabajador, o bien ser ajena a ambos (pp.



165-172).

Formas de extinción de la relación laboral

Por decisión del empleador;	Por decisión del trabajador	Por Decisión de ambas partes
Sin justa causa	Renuncia	Por mutuo acuerdo;
Incumplimiento contractual (despido directo);	Abandono del trabajo	Por vencimiento del plazo o finalización de obra.
Por falta o disminución de trabajo;	Incumplimiento contractual (despido indirecto);	
Fuerza mayor	Incapacidad física o inhabilitación;	
Quiebra;	Jubilación;	
Muerte	Muerte	

Tabla adaptada de Unidad IX: Extinción del Contrato de Trabajo (p. 3), por A. Gómez Pagnotta, 2025, Universidad Nacional de Cuyo.

El despido con justa causa, la renuncia del trabajador, el abandono del trabajo o la jubilación del empleado no generan el pago de indemnizaciones por parte del empleador.

El despido sin causa o el despido indirecto (El trabajador se considera despedido ante un incumplimiento del empleador), generan el pago de indemnizaciones completo (Art 245, Art 233, Art 232)

En caso de fuerza mayor, falta o disminución de trabajo le corresponde el pago de indemnizaciones de manera reducida.

CAUSA	HABERES E INDEMNIZACIONES
Sin justa causa	• Art 245 LCT • SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT) • Preaviso, SAC preaviso, integración mes despido (de corresponder) + SAC s/integr.
Con justa causa	• SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)



Por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo	• Mitad Art 245 LCT • SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT) • Preaviso, SAC preaviso, integración mes despido (de corresponder) + SAC s/integr
Despido indirecto	• Art 245 LCT • SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT) • Preaviso, SAC preaviso, integración mes despido (de corresponder) + SAC s/integr.
Renuncia del trabajador	• SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)
Por voluntad concurrente de las partes	• SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)
Abandono de trabajo	• SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)
Por quiebra del empleador	• Imputable al empleador: igual art 245 LCT • No imputable al empleador: 50% art 245 LCT • En ambos casos: ○ SAC proporcional (art. 123 LCT) ○ VNG y SAC VNG (art. 156 LCT) ○ Preaviso, SAC preaviso, integración mes despido (de corresponder) + SAC s/integr.
Por jubilación del trabajador	• SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)
Muerte del trabajador	• 50% ART 245 LCT • SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)
Muerte del empleador	• 50% ART 245 LCT • SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG y SAC VNG (art. 156 LCT)
Por vencimiento del plazo	Contrato a plazo fijo: • SAC proporcional (art. 123 LCT) • VNG proporcional • 50% de la indemnización por antigüedad (art. 245), cuando el plazo es mayor de 1 año.



Tabla adaptada de Unidad IX: Extinción del Contrato de Trabajo (p. 10), por A. Gómez Pagnotta, 2025, Universidad Nacional de Cuyo.

PREAVISO

El preaviso constituye una obligación de carácter bilateral y una garantía jurídica para ambas partes del vínculo laboral. Su esencia radica en el deber de notificar la rescisión del contrato con la antelación que fija la normativa vigente, con el fin primordial de mitigar los perjuicios derivados de una ruptura intempestiva. En este sentido, permite que el trabajador inicie la búsqueda de un nuevo empleo y que el empleador pueda organizar la cobertura de la vacante de manera planificada.

De acuerdo con el artículo 231 de la LCT, el contrato no puede disolverse de forma unilateral sin este aviso previo, cuya duración en ausencia de un acuerdo por término mayor— se rige por los siguientes plazos:

- Para el trabajador: 15 días.
- Para el empleador: 15 días si el trabajador se encuentra en período de prueba; 1 mes si la antigüedad es menor a 5 años; y 2 meses si la antigüedad es superior a dicho lapso.

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO

Cuando una de las partes omite el cumplimiento del preaviso o lo otorga de manera deficiente, el artículo 232 de la LCT establece la obligación de abonar una indemnización sustitutiva. El monto de esta debe ser equivalente a la remuneración que el dependiente habría percibido durante el plazo de preaviso omitido, calculada sobre la base de los ingresos devengados de haber prestado servicios, y no simplemente sobre el último salario.

INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO

Complementariamente, el artículo 233 de la LCT introduce el concepto de Integración del mes de despido. Este instituto aplica cuando el empleador dispone la extinción del vínculo sin preaviso y en una fecha que no coincide con el último día del mes. En tales supuestos, la indemnización debe completarse con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta finalizar el mes calendario. Cabe destacar que esta integración no es exigible si la extinción se produce durante el período de prueba previsto en el artículo 92 bis.

INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO (Art 245)

Ante un despido sin justa causa, habiendo superado el período de prueba, el empleador debe



abonar la indemnización por antigüedad. Esta se calcula tomando un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses. Como base de cálculo, se considera la Mejor Remuneración Mensual, Normal y Habitual (MRMNH) devengada durante el último año o tiempo de prestación de servicios, excluyendo el Sueldo Anual Complementario (SAC) y rubros de pago anual o semestral.

Para remuneraciones variables o a comisión, se aplica el promedio de los últimos seis meses o del último año, optando por lo que resulte más beneficioso para el trabajador. Es fundamental considerar los límites establecidos en la ley:

- Tope máximo: La base no podrá exceder el equivalente a tres veces el promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicable.
- Tope mínimo (Piso salarial): La base de cálculo no podrá ser inferior al 67% de la MRMNH del trabajador. Asimismo, la indemnización total nunca podrá ser inferior a un mes de sueldo basado en el mejor ingreso mensual normal y habitual.

En Mendoza, en el sector vitivinícola, la causal de fuerza mayor, falta o disminución de trabajo Art 247 LCT, suele ser invocada ante desastres climáticos como granizo o heladas. La Ley Bases no modificó este artículo, pero para pagar las indemnizaciones mencionadas anteriormente, la bodega debe demostrar que el evento fue imprevisible y que no es un riesgo propio de la actividad.

Capítulo 6:

LEY BASES Y DNU 70/23. CAMBIOS NORMATIVOS

En cuanto el DNU 70/23 la Sala de FERIA de la Cámara Nacional del Trabajo revocó la decisión de primera instancia y dispuso una medida cautelar suspendiendo la aplicabilidad de lo dispuesto en el Título IV TRABAJO del Decreto. En lo que respecta a los cambios en materia laboral introducidos por la ley 27.742, se citan a continuación algunos de los artículos de la misma que incorporan las reformas más preponderantes:

- Artículo 2º: Ámbito de aplicación.

La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente;



c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario;

d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

- Artículo 89.- Sustituye el artículo 23 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrara lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

Si analizamos los cambios de estos artículos, se evidencia que en la LCT la presunción era amplia y protegía al trabajador. En cambio la presunción de la ley bases no se aplica si se trata de obras o servicios profesionales y existen facturas de por medio. Esto facilita la contratación de servicios autónomos sin que se consideren automáticamente en relación de dependencia, debilitando el principio de primacía de la realidad.

- Artículo 90.- Sustituyese el artículo 29 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 29: Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

Si analizamos los cambios la LCT buscaba evitar el fraude mediante la solidaridad entre la empresa que contrata y la que efectivamente recibe el servicio. En esta ley el trabajador podía ser considerado empleado directo de quien utilizara su prestación si había fraude o falta de registro. En cambio con la ley bases el empleado es considerado directo de quien lo registre, independientemente de para quién trabaje. La responsabilidad de la empresa usuaria (la bodega, por ejemplo) se limita estrictamente a las obligaciones devengadas durante el tiempo de prestación, quitándole peso a la "solidaridad ilimitada"

- Artículo 91.- Sustituyese el artículo 92 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus



modificatorias por el siguiente:

Artículo 92 bis: Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba:

- a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y
- b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- (i) Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
- (ii) El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
- (iii) Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
- (iv) Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.
- (v) El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescinde el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.
- (vi) El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

El empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación; caso contrario, se considerará que ha renunciado al período de prueba.

Si analizamos estos cambios normativos, con la ley de contrato de trabajo, se constata una ampliación del periodo de prueba, ya que la LCT solo permite hasta 3 meses para todas las empresas sin considerar cantidad de empleados.

- Artículo 92.- Sustituyese el artículo 136 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 136: Contratistas e intermediarios. Los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o



intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, dentro de los noventa (90) días de sancionada la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.

- Artículo 93.- Sustituyese el artículo 177 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o



persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Analizando los cambios normativos, se orientan a la autonomía de la voluntad del trabajador. En la LCT la licencia previa al parto no podía ser menor a 30 días. Con la ley bases se permite reducir la licencia previa a solo 10 días, acumulando el resto para después del nacimiento. Esto otorga más flexibilidad a la persona gestante para decidir cómo administrar su descanso

- Artículo 94.- Sustituyese el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 242: Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.

Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa:

- a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- b) se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c) se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c) donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

Analizando los cambios se introduce una causal objetiva de despido que antes dependía puramente de la interpretación judicial. En la LCT el "bloqueo" debía ser evaluado por un juez para ver si constituye injuria suficiente. Con la ley bases se establece que la participación activa en bloqueos o tomas de establecimientos es una injuria grave. Esto limita el derecho de huelga cuando éste interfiere con la "libertad de trabajo" de terceros o el ingreso/egreso de bienes.

- Artículo 95.- Incorporase como artículo 245 bis a la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 245 bis: Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia,



religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.

En cuanto a los cambios que se analizan se sistematiza la indemnización por despidos discriminatorios (raza, religión, opinión política, género, etc.). Aunque establece una multa extra (50% a 100% de la indemnización), el artículo aclara que el despido extingue el vínculo definitivamente. Esto parece cerrar la puerta a los juicios de reinstalación (donde el trabajador exigía volver a su puesto), resolviendo el conflicto únicamente con dinero.

Fondo de cese

- Artículo 96.- Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744. En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.

Analizando los cambios, este es quizás el cambio más disruptivo respecto a la LCT tradicional.

En la LCT se tenía como tradicional el sistema de "indemnización tarifada" (un mes de sueldo por año). El empleador paga solo si despide sin causa. Con la ley bases se permite que los Convenios Colectivos (como el 85/89 de bodega) reemplacen la indemnización por un Fondo de Cese. El empleador aporta mes a mes y el trabajador cobra al irse. Esto elimina la "incertidumbre" del costo de despido para la empresa, convirtiendo la indemnización en un costo fijo mensual (similar a un seguro).

De los trabajadores independientes con colaboradores

- Artículo 97.- El trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse



a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación. Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley. El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.

El artículo 97 es una novedad, ya que en la LCT no se establece este régimen de contratación de trabajadores independientes.

Capítulo 7:

LEGISLACIÓN VIGENTE Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR BODEGUERO - CCT 85/89 PARTICULARIDADES

El Convenio Colectivo de Trabajo 85/89 constituye el principal convenio para regular relaciones laborales entre obreros y empleados en la industria vitivinícola argentina. Este convenio tiene su origen y firma en el año 1989 en la Ciudad de Buenos Aires, donde se concertaron las siguientes partes intervinientes: Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines y Asociación Vitivinícola argentina, Centro de Bodegueros de Mendoza, Federación de la Industria Licorista Argentina, Cámara Argentina de fabricantes de Vinagre.

Desde una perspectiva jurídica, el CCT 85/89 se articula bajo los principios de la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo y se complementa supletoriamente con la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT). No obstante, el convenio de actividad prevalece sobre la norma general siempre que establezca condiciones más beneficiosas para el trabajador, un principio que ha permitido al sector vitivinícola mantener beneficios superiores a la base legal mínima en rubros como la antigüedad y las licencias especiales.

El CCT 85/89 tiene como ámbito de aplicación el territorio de la República Argentina alcanzando las relaciones laborales producto de empresas y establecimientos dedicados a la elaboración, fraccionamiento y comercialización de vinos y productos derivados. Los productos derivados que menciona la normativa son los referentes a establecimientos: sidreros, champagneros, licorerías, destilerías, fábricas de vinagres y alcoholeros, fábrica de aceites y preparación de aceitunas. También menciona la fabricación de cascos, cajones y envases anexos a las actividades de los establecimientos antes descritos.



Debemos distinguir que este convenio se enfoca primordialmente en la rama "Bodega", diferenciándose del CCT 154/91 que regula las tareas de "Viña" o campo, aunque ambas actividades a menudo conviven bajo el mismo grupo empresario.

Los empleados que abarca esta normativa van desde el procesamiento operativo hasta comercial y administrativo, estableciendo las categorías en su artículo 30 en tres grandes troncos: operarios de planta, personal administrativo y maestranza y servicios de mantenimiento. No se aplica a los niveles de dirección o personal jerárquico que, por la naturaleza de sus funciones y responsabilidad, se encuentren fuera del escalafón operativo de la actividad.

En la base de la pirámide se encuentra el Operario Común, quien ejecuta tareas generales de limpieza y apoyo que no demandan una formación técnica específica. A medida que el trabajador adquiere destrezas, asciende a la categoría de Operario Especializado u Operario Calificado, donde se incluyen funciones críticas como el rasqueteo interno de tanques de vino y alcoholes, el lavado de filtros de prensa, y el manejo de maquinaria de fraccionamiento y paletizado automático.

El convenio es extremadamente detallista en la descripción de las tareas de higiene, un factor crítico en la industria alimentaria. Se definen roles específicos para los lavadores de botellas a mano, los operarios de trasvases y aquellos encargados de la limpieza de vasijas, toneles y piletas. Este nivel de detalle busca prevenir el solapamiento de funciones y asegurar que las tareas de mayor riesgo o penosidad sean compensadas adecuadamente según su nivel de calificación.

Una de las particularidades más ricas del CCT 85/89 es la regulación del oficio de tonelero. Dada la tradición vitivinícola de envejecimiento en madera, el convenio dedica extensos artículos a la fabricación y reparación de barricas y cascos. El trabajo de tonelería se organiza a menudo bajo un esquema de remuneración por pieza o jornal diario proporcional a la cantidad de cascos producidos o reparados.

El personal administrativo se clasifica en categorías que van desde el Cadete hasta el Auxiliar A y los Encargados de Sección. Una diferencia sustancial radica en el régimen de pago: mientras que los operarios pueden comenzar su relación laboral como jornalizados antes de ser mensualizados, el personal administrativo y de maestranza debe ser mensualizado desde el primer día de trabajo. Esta disposición protege la estabilidad de los ingresos del personal de oficina y servicios, quienes a menudo cumplen funciones de apoyo continuo fuera de la estacionalidad de la vendimia.

La forma de remuneración en la industria vitivinícola argentina bajo el CCT 85/89 presenta mecanismos de cálculo y adicionales que lo distinguen de otros sectores industriales. El sistema busca premiar no solo la productividad y la capacitación, sino fundamentalmente la asistencia perfecta y la lealtad a la empresa a través de la antigüedad.

Para los operarios que aún se encuentran bajo el régimen de jornal, el sueldo básico mensual se obtiene multiplicando la retribución diaria de su categoría por un coeficiente de 25. Este factor garantiza un ingreso mínimo garantizado que compensa la posible variabilidad de los días hábiles de cada mes. El convenio establece un proceso de "mensualización obligatoria" para los operarios:



cada mes de enero, la empresa debe mensualizar al 10% del personal operario con más de cinco años de antigüedad, priorizando a aquellos con mejor desempeño y conducta. Al cumplir ocho años de antigüedad, la mensualización debe ser automática e ineludible.

Este tránsito de jornalizado a mensualizado es una de las particularidades más valoradas, ya que otorga al trabajador una mayor seguridad financiera y simplifica la liquidación de haberes para los departamentos de recursos humanos.

Con respecto al reconocimiento del tiempo prestando servicios del trabajador el convenio establece un adicional por antigüedad del 1% del sueldo básico por cada año de servicio, desde el ingreso hasta los 25 años. Para los trabajadores que superan los 25 años de servicio, el adicional se reduce al 0.5% por año hasta alcanzar el tope de 30 años.

Asimismo, existe un incentivo a la profesionalización mediante el adicional por títulos. Aquellos trabajadores que posean títulos de nivel secundario o universitario perciben un adicional del 5% sobre su sueldo básico de categoría. Este rubro es especialmente relevante para los cuadros administrativos y los mandos medios técnicos (como enólogos o técnicos químicos) que se encuentran bajo el convenio.

Otra particularidad de este convenio es el régimen de traslado y reparto en donde los choferes recibirán un adicional si manejan camiones con acoplados y/o semirremolques del 20% del jornal diario del operario común, por día sobre su jornal diario mientras realiza dicho trabajo. Los choferes de reparto que desempeñen la función del repartidor, llevando a su cargo la distribución y cobranza de la mercadería, percibirán un adicional del 6% (seis por ciento) por día del jornal diario del operario común al ingreso. También los choferes de larga distancia (más de 150 km recorridos) , percibirán una compensación por viáticos contra presentación de comprobantes por cada comida y desayuno diario de hasta el 45% (cuarenta y cinco por ciento) y 20% (veinte por ciento) respectivamente del jornal diario del operario común al ingreso

El convenio implementa un sistema de incentivos doble por la asistencia y puntualidad para asegurar la disponibilidad de la fuerza de trabajo, algo crucial durante los períodos de fermentación donde el proceso no puede detenerse. El convenio establece una tolerancia de 10 minutos en el horario de entrada, aplicable hasta dos veces por quincena. Esta flexibilidad inicial se contrapone con la rigurosidad en el cumplimiento de la jornada, ya que exceder esta tolerancia afecta directamente el cobro de los premios por presentismo.

1. Premio Mensual por Asistencia y Puntualidad: Equivale al 10% del sueldo mensual de un operario común inicial. Se percibe al 100% si el trabajador no tiene inasistencias ni llegadas tarde injustificadas. Si el empleado tiene una falta o dos llegadas tarde que superen la tolerancia, el premio se reduce automáticamente al 50%.

2. Premio Mensual por Asistencia y Puntualidad Perfecta: Es un adicional extra del 5% del sueldo del operario común inicial. Este premio es mucho más riguroso: solo se cobra si no hubo ningún tipo de falta o tardanza, incluso si las mismas estuvieran justificadas legalmente (salvo



licencias gremiales específicas), premiando la presencia física efectiva y puntual de manera absoluta.

En los últimos años, y debido a la dinámica inflacionaria, los acuerdos paritarios han otorgado un peso sustancial a los ítems no remunerativos. El rubro más emblemático es la Compensación por Refrigerio (Art. 41), que constituye una suma fija mensual que se paga a todo el personal. Este adicional debe pagarse de forma íntegra, salvo ausencias injustificadas, y se mantiene durante los días de licencia paga o feriados. También otro concepto no remunerativo es el aplicable a todo aquel personal que en forma habitual reciba dinero del público o cobranzas cobrando adicionalmente el 5% (cinco por ciento) por mes del sueldo mensual del operario común al ingreso

Podemos sintetizar los principales ítems adicionales y particulares de liquidación del convenio según lo descrito anteriormente en el siguiente cuadro:

Adicional Convencional	Porcentaje o Mecanismo	Carácter del Rubro
Antigüedad	1% por año (hasta 25 años)	Remunerativo
Presentismo General	10% del básico operario común	Remunerativo

Asistencia Perfecta	5% del básico operario común	Remunerativo
Títulos Académicos	5% del básico de la categoría	Remunerativo
Refrigerio	Monto fijo mensual	No Remunerativo
Manejo de Dinero	5% del básico operario común	No Remunerativo



Choferes con Acoplado	20% del básico diario	Remunerativo
-----------------------	-----------------------	--------------

Cuadro generado con Gemini 2025.

La industria vitivinícola se rige por una jornada estándar de 8 horas diarias y 44 horas semanales, pero el CCT 85/89 introduce cláusulas específicas para gestionar la flexibilidad necesaria en momentos de alta producción.

Las horas extras se liquidan con un recargo del 50% en días hábiles y del 100% los sábados después de las 13:00, domingos y feriados nacionales o provinciales. Una particularidad notable del convenio es la protección contra los llamados "cortes" de jornada o llamadas de emergencia. Si una empresa solicita que un trabajador retorne al establecimiento en el mismo día después de haber finalizado su horario habitual, además de las horas extras generadas, debe abonar el importe equivalente a un jornal diario adicional. Esta penalidad económica para el empleador busca proteger el derecho al descanso y la organización de la vida familiar del trabajador. En cuanto a los descansos intermedios, el sector suele adoptar regímenes de jornada continua en las líneas de fraccionamiento, donde el descanso se limita a media hora para mantener la operatividad constante de las máquinas.

El 1 de febrero es el Día del Trabajador Vitivinícola, fecha que el convenio consagra como feriado pago para todos los empleados del sector en todo el país. Si este día coincide con un sábado o domingo, existen mecanismos de traslado para asegurar que los trabajadores gocen efectivamente del descanso remunerado.

Más allá de la remuneración directa, el CCT 85/89 contiene un conjunto de beneficios sociales que apuntan a la protección integral del trabajador y su grupo familiar, como las licencias especiales particulares que amplían los beneficios de la ley de contrato de trabajo. Detallamos las siguientes:

- Matrimonio: 15 días corridos de licencia paga, ampliando 5 días en comparación a la LCT
- Siniestro en el hogar: Se otorgan hasta 3 días pagos en caso de eventos graves (como incendios o inundaciones) en la vivienda del trabajador de bodega, requiriendo denuncia policial para su justificación.

La industria vitivinícola demuestra un alto grado de previsión social a través de los siguientes instrumentos:

1. Subsidio por Sepelio: Ante el fallecimiento del trabajador o un familiar a cargo, se realiza un aporte a FOEVA del 25% de un jornal diario de operario común para cubrir los gastos del servicio fúnebre.
2. Seguro de Vida por Muerte Violenta: En casos de fallecimiento derivado de actos delictivos mientras el trabajador cumple funciones (como custodia de valores), sus derechohabientes



reciben una indemnización equivalente al 200% de un sueldo mensual inicial.

3. Bonificación por Jubilación: Aquellos trabajadores con más de 10 años de antigüedad que se retiren para jubilarse reciben una gratificación de 2 meses de sueldo (si tienen hasta 20 años de servicio) o de 3 meses de sueldo (si superan los 20 años).

El convenio aporta atención a la higiene y seguridad laboral. La manipulación de alcoholes, el trabajo en altura sobre tanques y el frío extremo en zonas de montaña plantean riesgos significativos. El convenio obliga a las empresas a proveer dos equipos de ropa de trabajo por año y calzado de seguridad certificado. Para los trabajadores afectados al riego o tareas a la intemperie, es obligatoria la entrega de una campera de abrigo cada dos años. En términos de prevención, se promueve la creación de comisiones mixtas de higiene y seguridad para auditar las condiciones de las maquinarias y los procesos de sulfatado y azufrado, los cuales pueden ser tóxicos si no se realizan con los elementos de protección adecuados.

En cuanto a la dinámica de representación gremial la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) ejerce la representación exclusiva de los trabajadores del sector. El convenio establece que la representación gremial en los establecimientos se ajusta a la escala de la ley 23.551. Por ejemplo, en plantas con más de 100 trabajadores, se designan representantes adicionales por cada centenar que exceda la base inicial. Las empresas deben facilitar reuniones mensuales con la comisión interna una hora antes de finalizar el turno para tratar reclamos o mejoras en el ambiente de trabajo. Los delegados gozan de estabilidad gremial y licencias pagas para cumplir con sus funciones de asesoramiento y defensa de los compañeros.

Otro análisis del convenio son los aportes y contribuciones para financiar los servicios de salud y los beneficios sociales. En los acuerdos recientes de 2024 y 2025, se ha instituido un aporte solidario del 1.5% para los trabajadores no afiliados que se benefician de la negociación colectiva. Por su parte, los empleadores contribuyen con un porcentaje extra (habitualmente del 4%) sobre las sumas no remunerativas para garantizar la sustentabilidad de la obra social.

También podemos analizar si el convenio especifica alguna regulación en cuanto al cese de la relación laboral. El CCT 85/89 no establece una escala indemnizatoria propia para los despidos, por lo que se rige supletoriamente por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT 20.744). Sin embargo encontramos dos peculiaridades dentro del ya mencionado convenio:

- Bonificación por Jubilación (Beneficio Convencional): El convenio otorga una gratificación especial (Art. 48) para trabajadores con más de 10 años de antigüedad que se retiren para jubilarse. Este beneficio equivale a 2 meses de sueldo para quienes tengan hasta 20 años de servicio, y a 3 meses para quienes superen los 20 años de antigüedad.
- Seguro por Muerte Violenta: En caso de fallecimiento del trabajador derivado de actos delictivos cometidos en cumplimiento de sus funciones (como la custodia de valores), sus derechohabientes reciben una indemnización extraordinaria equivalente al \$200% del sueldo mensual del operario común inicial.



El análisis exhaustivo del Convenio Colectivo de Trabajo 85/89 permite concluir que se trata de un marco regulatorio robusto y altamente especializado. Sus particularidades, como el régimen de tonelería, la mensualización obligatoria por antigüedad y la penalidad por retorno al establecimiento, demuestran un conocimiento profundo de la idiosincrasia del trabajo en bodega.

La estructura remuneratoria, que combina un básico escalonado con premios por asistencia perfecta y compensaciones no remunerativas por refrigerio, logra equilibrar la necesidad de competitividad empresarial con la protección del ingreso real del trabajador en contextos de alta inflación. Asimismo, el fuerte componente de beneficios sociales (sepelio, jubilación, seguros) otorga al sector una red de contención que supera el estándar de la legislación general, consolidando al CCT 85/89 como un modelo de negociación colectiva maduro y adaptativo.

Capítulo 8:

INDEMNIZACIÓN SIN JUSTA CAUSA (FORMAL E INFORMAL). CASO PRÁCTICO.

Una relación laboral es formal cuando el empleador ha cumplido con tres inscripciones simultáneas:

- Libro Sueldos: Inscripción del trabajador en el Libro Especial del Art. 52 de la LCT.

Artículo 52: Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. - Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio...

El artículo 140 de la ley de Contrato de Trabajo 20.744 establece el contenido mínimo que debe incluirse en el bono de sueldo...

- AFIP: El alta temprana en el sistema "Mi Simplificación"

La Resolución General N° 2988/2010 de AFIP establece los pasos a seguir para realizar el alta formal del trabajador:

- Organismos de Previsión: El registro que permite el aporte a la jubilación, obra social (generalmente OSPAV para el sector) y ART. Ley 26425 Sistema Integrado previsional argentino.

Para que un trabajador de bodega en Mendoza sea considerado "formalmente registrado", no basta con el alta en AFIP; debe estar encuadrado correctamente:

- Debe figurar en el recibo de sueldo la categoría real según el convenio (ej. *Operario Común, Oficial, Maquinista*). Art. 30 CCT 85-1989.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

- Debe declararse la jornada real.
- Debe figurar el salario real.

Una relación de trabajo es informal cuando el empleador no cumple con las cargas registrales ante los organismos del Estado. En el sector vitivinícola, esto se manifiesta de tres maneras principales:

- **Informalidad Total (Relación no registrada):** Es el caso donde el trabajador de viña o bodega no existe para el sistema.
 - No hay alta en AFIP.
 - No hay recibos de sueldo.
 - El pago se realiza en efectivo.
 - El trabajador no tiene cobertura de ART ni Obra Social (OSPAV).
- **Informalidad Parcial por Fecha de Ingreso:** Ocurre cuando el empleador registra al trabajador, pero declara una fecha posterior a la real.
- **Informalidad Parcial por Remuneración:** El trabajador figura con el sueldo básico en blanco, pero recibe sumas "extra" o "premios" en negro que no figuran en el recibo.

Indemnización sin justa causa para el Trabajador Formal (Registrado bajo CCT 85/89)

- Indemnización por Antigüedad (Art. 245 LCT)
- Preaviso (Art. 231 LCT)
- Integración sustitutiva de preaviso (Art. 232 LCT)
- Integración del mes de despido (Art. 233 LCT):
- Liquidación final: Vacaciones proporcionales y SAC (Aguinaldo) proporcional.

Indemnización sin justa causa para el Trabajador Informal (Sin Registrar)

Cobra las diferencias salariales remunerativas en caso de haber y exactamente lo mismo que el trabajador formal en base a las indemnizaciones (Art. 245, preaviso, etc.). Sin embargo, primero debe probar la relación laboral en un juicio (testigos, mensajes, fotos en la bodega).

Podemos mencionar que:

- **Antes:** Se sumaban las multas de la Ley 24.013 (Art. 8, 15) y la Ley 25.323 (Art.2).
- **Ahora (Ley Bases 27.742):** Esas multas no existen más. El trabajador informal ya no recibe ese "extra". Su único incentivo para demandar para resarcir una vulnerabilidad e incumplimiento de la norma es cobrar la indemnización "básica" que no le pagaron.



Art 31.CCT 85-1989 Distribución de Categorías y Remuneraciones.
Categoría de operarios

P dia	Mensual	Categorías	Apertura
A	I	Operario común	Básico Inicial
B	J	Ayudante de reparto	Más 4% s/inicial
C	K	Operario especializado	Más 10% s/inicial
D	L	½ Oficial	Más 14% s/inicial
E	M	Operario calificado, choferes de corta y Clarkistas.	Más 18% s/inicial
F	Ñ	Chofer de larga distancia. ½ oficial ton	Más 22% s/inicial
G	O	Oficiales. Mecánicos tetrabrick. Foguistas. Destiladores.	Más 26% s/inicial
H	P	Oficiales toneleros vasija grande. Enca	Más 30% s/inicial

1) Categoría de Administración y Maestranza

Mensual	Categorías	Apertura de Categorías
Q	Cadete	Básico inicial (ídem oper. común)
R	Maestranza	Más 4% s/básico inicial
S	Auxiliar Gral.	Más 15% s/básico inicial
T	Auxiliar B	Más 20% s/básico inicial
U	Auxiliar A	Más 26% s/básico inicial
V	Encargado sección	Más 30% s/básico inicial



Cuadro 3. Escala salarial convenio colectivo 85/1989. Fuente: FOEVA.

 ESCALA SALARIAL BGA JULIO- AGOSTO DE 2025					
1) OPERARIOS	DIARIO		MENSUAL		ASIGNACIÓN NO REM
Operario común	A	\$ 17.947,84	I	\$ 448.696,00	\$ 148.661,00
Ayudante de reparto	B	\$ 18.665,76	J	\$ 466.644,00	\$ 154.608,00
Operario especializado	C	\$ 19.742,64	K	\$ 493.566,00	\$ 163.528,00
Medio oficial	D	\$ 20.460,56	L	\$ 511.514,00	\$ 169.474,00
Operario calificado: Chofer corta y media distancia repartidor. Clarkista.	E	\$ 21.178,48	M	\$ 529.462,00	\$ 175.420,00
Chofer larga distancia 1/2 Medio oficial tonelero	F	\$ 21.896,36	N	\$ 547.409,00	\$ 181.367,00
Oficiales. Mecánicos tetrabrick. Foguista. Destiladores.	G	\$ 22.614,28	O	\$ 565.357,00	\$ 187.313,00
Oficiales toneleros vasija grande Encargados de sección.	H	\$ 23.332,20	P	\$ 583.305,00	\$ 193.260,00

2) ADMINISTRACION Y MAESTRANZA

CATEGORÍA	MENSUAL		
Cadete	Q	\$ 448.696,00	\$ 148.661,00
Maestranza	R	\$ 466.644,00	\$ 154.608,00
Auxiliar General	S	\$ 516.001,00	\$ 170.961,00
Auxiliar "B"	T	\$ 538.436,00	\$ 178.394,00
Auxiliar "A"	U	\$ 565.357,00	\$ 187.313,00
Encargados de sección.	V	\$ 583.305,00	\$ 193.260,00

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

Subsidio por Sepelio	Art. 44	\$ 9.606,00
-----------------------------	----------------	--------------------

ADICIONALES POR CONVENIO

Concepto	Artículos	Importe	Porcentaje	
Herramientas propias	Art. 16 inc. D)	\$ 44.870,00	10,00%	Por mes
Tanques alcohol 800 lts	Art. 20 inc. F)	\$ 1.077,00	6,00%	Por día
Chofer: c/acoplado o semi	Art. 24 inc. A)	\$ 3.590,00	20,00%	Por día
Chofer: c/función repart.	Art. 24 inc. C)	\$ 1.077,00	6,00%	Por día
Chofer: viático p/comida	Art. 24 inc. G)	\$ 8.077,00	45,00%	Por comida
Chofer: viático p/desay.		\$ 3.590,00	20,00%	Por desayuno
Viajante: viático p/comida	Art. 27 inc. G)	\$ 37.242,00	8,30%	Por día
Placista sin automóvil:	Art. 27 inc. H)			
viático ciudad		\$ 67.305,00	15,00%	Por mes
viático fuera ciudad		\$ 89.740,00	20,00%	Por mes
Manejo de dinero	Art. 33 inc. A)	\$ 22.435,00	5,00%	Por mes
Presentismo completo	Art. 35	\$ 44.870,00	10,00%	Por mes
Presentismo perfecto	Art. 36	\$ 22.435,00	5,00%	Por mes
Comida p/trab. Hs. Extras	Art. 46	\$ 8.077,00	45,00%	Por comida
Títulos secund. O. univers.	Art. 47	\$ 22.435,00	5,00%	Por mes

Refrigerio \$ **151.652,00**

NOTA: Para el periodo acordado, se establece una contribución extraordinaria con destino a OSPAV y a cargo de los empleadores, equivalente al 4% de los importes que efectivamente se abonen en concepto de la asignación no remunerativa, por empleado declarado en OSPAV. Dicha contribución será declarada e ingresada a través del Formulario 931 de AFIP.


Walter Pavón
BODEGAS DE ARGENTINA AC


HILDA S. DE VALLE TOLEDO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y ACTAS
FOEVA NACIONAL


JUAN CARLOS AGUIRRE
SECRETARÍA GREMIAL E INTERIOR
FOEVA NACIONAL


CARLOS DE VITATOROS Y
RODRÍGUEZ DEL ESTE
MAESTRO DE BODEGA
BODEGAS DE ARGENTINA AC



Despido Discriminatorio: La Ley Bases introdujo el Art. 245 bis. Si el trabajador (formal o informal) prueba que lo echaron por su actividad gremial o por discriminación, la indemnización por antigüedad se aumenta entre un **50% y 100%**. Esta es la única "multa" que quedó en pie.

Podemos decir que "Hoy, la informalidad es barata para el empleador". Antes, un trabajador informal cobraba el doble o el triple que uno formal; hoy, cobran prácticamente lo mismo en concepto de indemnización directa.

CASO PRÁCTICO

ANEXO I

Categoría:

Operario Comun

Características y supuestos:

esta liquidación es realizada bajo empleo formalmente registrado y despido sin justa causa.

Antigüedad al distracto:

Inicio y fin: 01/07/2015 al 15/08/2025 : 10 años 1 mes y 15 días

PERIODO	BASICO	AC NO REMUNERATIVO	REFRIGERIO (NO REMUNERATIVO)	ANTIGUEDAD	PRESENTISMO COMPLETO	PRESENTISMO PERFECTO	TOTAL
agosto-2025	\$493.566,00	\$148.661,00	\$151.652,00	\$49.356,60	\$49.356,60	\$24.678,30	\$917.270,50

- Antigüedad: Básico * 10 años * 1%
- Presentismo Completo: Básico * 10%
- Presentismo Perfecto: Básico * 5%

VACACIONES NO GOZADAS

12*30=	360	21
	240	14,00

\$513.671,48 \$917.270,50 MRNH

SAC VACACIONES NO GOZADAS

\$42.805,96

SAC PROPORCIONAL

\$152.878,42

- Vacaciones no gozadas: MRMNH / 25 * 14 días
- SAC VAC no gozadas: vacaciones / 12



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

JUBILACION	11%	\$145.894,47
LEY 19032	3%	\$39.789,40
OBRA SOCIAL	3%	\$39.789,40
SEGURO SEPELIO	Art. 44 CC 85/89	\$9.606,00
APORTE SINDICATO	1,50%	\$19.894,70

\$1.371.652,38

- Jubilación: (Básico + antigüedad + presentismo) * 11%
- Ley 19032: (Básico + antigüedad + presentismo) * 3%
- Obra Social: (Básico + antigüedad + presentismo) * 3%
- Seguro Sepelio: Imagen escala salarial convenio colectivo 85/1989
- Aporte Sindicato: (Básico + antigüedad + presentismo) * 1,5%



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

BONO DE SUELDO

EMPRESA C.U.I.T. XX-XXXXXXXXX-X DIRECCION ACTIVIDAD				
Período Abonado : AGOSTO 2025 Número Legajo : 1 C.U.I.L : XX-XXXXXXXXX-X Categoría : Grupo Jerárquico: Fecha Ingreso : 01/08/2015 Número de Doc. : DU XXXXXXXX Banco Depósito : Fecha Ult.Depós.: XX/XX/XXXX Fecha de Pago : XX/XX/XXXX Lugar de Pago : Nombre : GOMEZ TOMAS Obra Social : O.S.P.A.V Sindicato : Antigüedad : Años: 10 Meses: 2 Días: 15 Contratación : Sueldo Basico: \$448.696				
Descripción de los Conceptos	Porcentajes	REM C/D	REM S/D	DEDUCCIONES
SUELDO BASICO MENSUAL	30	\$493.566,00		
ANTIGÜEDAD	10	\$49.356,60		
PRESENTISMO COMPLETO	10	\$49.356,60		
PRESENTISMO PERFECTO	5	\$24.678,30		
REFRIGERIO			\$151.652,00	
ACUERDO NO REMUNERATIVO			\$148.661,00	
JUBILACION	11,00%			\$67.865,33
LEY 19032	3,00%			\$18.508,73
OBRA SOCIAL	3,00%			\$18.508,73
SEGURO SEPELIO				\$9.606,00
APORTE SINDICATO	1,50%			\$9.254,36
TOTALES		\$616.957,50	\$300.313,00	\$123.743,14
Total NETO	\$793.527,36			

Son pesos : SETECIENTOS NOVENTA Y TREIS MIL QUINIENTOS VEINTISIETE CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS



INDEMNIZACIÓN SEGÚN LEY 20.744, LEY 24.013 Y LEY 25.323 PREVIO A LA REFORMA DNU 70/23 Y LEY 27.742

INDEMNIZACIONES Y OTRAS SANCIONES QUE POR LEY CORRESPONDEN

ART 233 INTEGRACION MES DE DESPIDO

16 días = 31 días del mes de AGOSTO - 15 días trabajados

DICIEMBRE

\$917.270,50 *16 DIAS

\$489.210,93

30

SAC INTEGRACION MES DE DESPIDO

\$40.767,58

ART 232 INTEGRACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO

PREAVISO: CORRESPONDEN DOS MESES

SEPTIEMBRE DEL 2025

OCTUBRE DEL 2025

BASICO	\$513.308,00	\$513.308,00
NO REMUNERATIVO	\$154.608,00	\$154.608,00
ANTIGUEDAD	\$51.330,80 (10 AÑOS)	\$51.330,80 (10 AÑOS)
PRESENTISMO COMPLETO	\$47.053,23	\$47.053,23
PRESENTISMO PERFECTO	\$25.665,40	\$25.665,40
REFRIGERIO	\$157.719,00	\$157.719,00
	\$949.684,43	\$949.684,43

\$1.899.368,87

SAC PREAVISO

\$158.280,74

SEGUN ART 245 INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD

siempre con antigüedad acumulada

ANTIGÜEDAD : 10 AÑOS 1 MES Y 15 DIAS

CORRESPONDE: 10 AÑOS

MRNH: \$917.270,50

TOPE: 3*917270,5 \$2.751.811,50

\$2.751.811,50

VS

\$917.270,50 x 10=

\$9.172.705,00

TOMAMOS ESTE

ART 80 CERTIFICADO DE TRABAJO

BASICO:	\$493.568,00
NO REMUNERATIVO	\$148.661,00
ANTIGUEDAD	\$49.356,80
PRESENTISMO COMPLETO:	\$45.243,55
PRESENTISMO PERFECTO	\$24.678,30
REFRIGERIO	\$151.652,00
MRNH	\$913.157,45

MRNH X 3

\$2.739.472,35



ART 8 LEY 24013		REGISTRADO DESDE EL INICIO DE LA RELACION LABORAL		
ART 15 LEY 24013		DUPLICACION ART 245(INDEM X ANT);ART 232 (PREAVISO) 100%		cuando habiendo intimado no lo hubiera registrado
ARTICULO 2 25323	ART 232	PREAVISO	\$1.899.368,87	\$949.684,43 obligar a iniciar acciones judiciales
	ART 233	INDEMNIZACION MES DESPIDO	\$489.210,93	\$244.605,47
	ART 245	INDEMNIZACION X ANTIGUEDAD	\$9.172.705,00	\$4.586.352,50
	TOTAL		\$ 20.280.447,87	

Artículo 8 de la Ley 24.013. El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El Artículo 15 de la Ley 24.013. Si el empleador despidiese sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

En nuestro caso práctico, el empleado está registrado desde el inicio de la relación laboral, por lo que no corresponde abonar dichas indemnizaciones.

Artículo 2 de la Ley 25.323. Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Si hubieran existido causas que justificaran la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.



INDEMNIZACIÓN SEGÚN LEY 20.744 CON LAS REFORMAS DNU 70/23 Y LEY 27.742

INDEMNIZACIONES Y OTRAS SANCIONES QUE POR LEY CORRESPONDEN			
ART 233 INTEGRACION MES DE DESPIDO			
OCTUBRE			
	\$917.270,50	*16 DIAS	\$489.210,93
	30		
SAC INTEGRACION MES DE DESPIDO			\$40.767,58
ART 232 INTEGRACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO			
PREAVISO:		CORRESPONDEN DOS MESES	
	<u>SEPTIEMBRE DEL 2025</u>	<u>OCTUBRE DEL 2025</u>	
BASICO	\$513.308,00	\$513.308,00	
NO REMUNERATIVO	\$154.608,00	\$154.608,00	
ANTIGÜEDAD	\$51.330,80 (10 AÑOS)	\$51.330,80 (10 AÑOS)	
PRESENTISMO COMPLETO	\$47.053,23	\$47.053,23	
PRESENTISMO PERFECTO	\$25.665,40	\$25.665,40	
REFRIGERIO	\$157.719,00	\$157.719,00	
	\$949.684,43	\$949.684,43	\$1.899.368,87
SAC PREAVISO			\$158.280,74
SEGUN ART 245 INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD			
ANTIGÜEDAD :	10 AÑOS 1 MES Y 15 DIAS		
CORRESPONDE:	10 AÑOS		
MRNH:	\$917.270,50		
TOPE:	3*917270,5	\$2.751.811,50	\$2.751.811,50
			VS
	\$917.270,50 x 10=	\$9.172.705,00	TOMAMOS ESTE
TOTAL		\$ 11.760.333,12	



Capítulo 9:

JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia se ha centrado principalmente en la irretroactividad de la ley (si se aplica a casos iniciados antes de su vigencia) y la constitucionalidad de la derogación de multas indemnizatorias.

Se analizan los impactos de la ley bases en el derecho laboral argentino, destacando la derogación de indemnizaciones y el aumento del trabajo no registrado. Se enfatiza la importancia de reclamar daños y mantener los derechos laborales.

La derogación de indemnizaciones ha provocado incertidumbre jurídica, lo que afecta la confianza de los trabajadores en la protección de sus derechos laborales. Esto ha generado un debate profundo entre los juristas. El impacto de la ley bases en el trabajo no registrado y la creación de empleo digno es discutido. Se cuestiona si estas medidas realmente fomentan un ambiente laboral justo y seguro

Desde la implementación de la ley bases, se han presentado estrategias legales que argumentan la inconstitucionalidad y la aplicabilidad de indemnizaciones. Esto ha generado un debate sobre el derecho a reclamar daños en juicios laborales.

La ley bases ha permitido abrir la puerta a reclamos a través del derecho de daños, a pesar de los intentos de derogación. Esto ha sido respaldado por varios fallos judiciales. Existen dos problemas principales en este contexto: la prueba del daño y su cuantificación. El código civil establece que el daño debe ser probado por quien lo reclama. Los fallos recientes destacan la importancia del daño notorio, que es evidente y se puede discutir extensamente. Esto refuerza la necesidad de claridad en la ley sobre indemnizaciones.

La reparación integral en casos de incumplimiento debe ser cuantificada adecuadamente, según lo dictado por la Corte Suprema en 2017. Los daños no tarifados pueden ser reclamados conforme al Código Civil. Es fundamental presentar argumentos sólidos y cuantificables en demandas laborales para que los jueces puedan evaluar correctamente los daños. Esto asegura que los trabajadores reciban la indemnización adecuada según la ley.

Los jueces requieren indicios concretos para cuantificar los daños, lo que implica que las demandas deben estar bien fundamentadas. Esto ayuda a obtener indemnizaciones más justas.

La lucha por la inconstitucionalidad de ciertas leyes es esencial para proteger los principios del derecho laboral. Es importante asegurar el acceso a la justicia para todos los trabajadores. La dificultad probatoria para trabajadores no registrados resalta la necesidad de una indemnización tarifada. Esto asegura que los derechos de los trabajadores sean respetados, a pesar de la falta de



documentación.

Podemos mencionar en el siguiente listado los principales fallos a nivel nacional junto con su decisión del juez:

Caso / Carátula	Juez / Tribunal	Síntesis de la Opinión / Fallo
"Coronel, Brian R. c/ F.E.P.A.S.A." (Dic. 2024)	Dra. Laura Soage (STJ Entre Ríos)	No retroactividad: Determinó que la Ley Bases no se aplica a contratos extinguidos antes de su vigencia. Aplicarla violaría el derecho de propiedad del trabajador sobre créditos ya devengados.
"Martínez, Rubén D. c/ Aravena Tejada" (Ago. 2024)	Cámara del Trabajo de San Juan	Vigencia hacia el futuro: La ley sólo rige para relaciones nacidas tras su publicación. Aplicarla a hechos pasados afectaría garantías constitucionales y derechos adquiridos.
"Toconas, Néstor C. c/ Pugliese, Miguel Á." (Ago. 2024)	Tribunal de Trabajo de Jujuy	Aplicación inmediata de multas: A diferencia de otros, consideró que al ser las multas derogadas de carácter "sancionatorio", corresponde dejar de aplicarlas inmediatamente incluso en juicios en trámite
"Ledesma Torres c/ EPEC" (Ago. 2024)	Cámara del Trabajo de Córdoba (VII)	Crítica al principio protectorio: Advirtió que la nueva redacción del art. 23 (presunción de contrato) podría facilitar la evasión de la ley laboral bajo la figura de "profesional".
"Fallo s/ Art. 99 Ley Bases" (Nov. 2025)	Justicia Laboral (CABA)	Reparación de daños: Aunque el art. 99 derogó multas por falta de registro, el juez sostuvo que el daño por la irregularidad registral es "notorio" y debe ser resarcido bajo el Código Civil (Art. 1744).

Cuadro generado con Gemini 2025

La justicia laboral de Mendoza ha comenzado a delinear cómo se aplican estos cambios a los trabajadores de bodega en casos de vínculos extinguidos tras la entrada en vigencia de la Ley Bases:



- **Reparación Integral de Daños:** Fallos mendocinos recientes (octubre-noviembre 2025) sostienen que, si bien la Ley Bases derogó las multas específicas por falta de registro, el trabajador no queda desprotegido. Los jueces están admitiendo reclamos basados en el "derecho de daños" (Código Civil y Comercial), otorgando indemnizaciones por "daño evidente" derivado de la irregularidad registral, en montos que a veces equivalen a un nuevo Art. 245 de la LCT.
- **Inaplicabilidad Retroactiva:** La jurisprudencia local mantiene que los despidos ocurridos antes de la vigencia de la Ley 27.742 deben liquidarse con las multas del régimen anterior, respetando los derechos adquiridos del trabajador.
- **Solidaridad en Bodegas:** Se mantiene la doctrina de responsabilidad solidaria para empresas usuarias de servicios eventuales o tercerizadas si se demuestra fraude laboral, a pesar de que la Ley Bases facilita la intermediación

Podemos mencionar en el siguiente listado los principales fallos en Mendoza junto con su decisión del juez:

Juez / Tribunal	Fallo / Fecha	Síntesis de la Opinión / Decisión
Dra. Mariana Cecilia Carayol (Cámara 2da del Trabajo - San Rafael)	<i>Bastías c/ Castro s/ Despido</i> (2025)	Irretroactividad: Sostiene que la Ley de Bases no puede aplicarse a relaciones finalizadas antes de su vigencia. Si el despido ocurrió bajo la ley anterior, las multas por falta de registro siguen siendo procedentes.
Justicia Laboral de Mendoza (Criterio General 2025)	Varios (Octubre 2025)	Reparación por Daños: Aunque la Ley Bases derogó las multas específicas (Ley 24.013), los jueces entienden que la falta de registro es un acto ilícito. Por ello, permiten al trabajador reclamar una indemnización por daños y perjuicios basada en el Código Civil y Comercial.
Cámara del Trabajo de Mendoza (Sala Unipersonal)	<i>Fallo 19/09/2025</i>	Rechazo de Inconstitucionalidad: Se rechazó el planteo de inconstitucionalidad de los arts. 99 y 100 de la Ley 27.742 solicitado por un chofer, validando la facultad del Congreso para derogar multas laborales.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Suprema Corte de Justicia de Mendoza	<i>Acordada</i> 31.699 (07/10/2024)	Tasas de Interés: Si bien no es un fallo sobre el fondo de la Ley Bases, fija criterios de actualización de créditos laborales para evitar que la demora judicial licue el capital, en línea con la "seguridad jurídica" que busca la nueva ley.
---	--	---

Cuadro

generado

con

Gemini

2025



Capítulo 10:

SÍNTESIS

La investigación se centra en el análisis del régimen indemnizatorio por despido sin justa causa, aplicando una comparativa entre tres marcos normativos fundamentales: la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, el DNU 70/2023 y la Ley Bases N° 27.742. El enfoque principal se sitúa en el sector vitivinícola de Mendoza, específicamente bajo el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 85/89 para operarios de bodega.

Los puntos clave desarrollados en el trabajo incluyen:

Marcos Normativos Comparados:

- Ley 20.744: Mantiene el sistema tradicional de indemnización por antigüedad, basado en la mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses.
- DNU 70/2023: Introduce la posibilidad de sustituir la indemnización por fondos de cese laboral privado.
- - Ley Bases 27.742: Profundiza en la habilitación de seguros de cese o sistemas mixtos, supeditados a la negociación colectiva sectorial.

Se explora también la evolución del concepto de trabajo y la influencia de organismos internacionales como la OIT en la construcción de la justicia social y el derecho laboral argentino.

Se realiza un análisis normativo detallando los fundamentos y principios del derecho laboral, las causales de extinción del contrato y el régimen de la LCT.

En cuanto a las reformas recientes se analiza los cambios introducidos por la Ley Bases y el DNU 70/23, enfocándose en la flexibilización de las indemnizaciones y la derogación de ciertas multas por falta de registro laboral.

La situación de la vitivinicultura en Mendoza, concentra la parte mayoritaria de la producción nacional, generando concentración laboral en esa actividad económica. En el caso peculiar del convenio CCT 85/89 no ha habido hasta la actualidad negociación que adopte el sistema de indemnización por fondos de cese laboral, rigiéndose en cuanto indemnizaciones laborales por la ley de contrato de trabajo.

Como aplicación práctica el trabajo utiliza un modelo hipotético de desvinculación laboral para evaluar el impacto económico y jurídico de las reformas en un trabajador del sector bodeguero.



Capítulo 11:

CONCLUSIÓN

La investigación concluye que las reformas introducidas por el DNU 70/23 y la Ley Bases 27.742 representan en primera medida con lo que respecta al régimen de indemnización tradicional cambios poco significativos en lo que respecta a la forma de cálculo y a la adopción de jurisprudencia de forma pacífica en la norma tal como el fallo Vizzoti y lo relacionado al cálculo de la remuneración variable; en segundo lugar se cuantifica una nueva indemnización contemplada en la ley más allá de las descriptas para el caso de las indemnizaciones discriminatorias como se describe el artículo 245 a modo de una protección e inclusión de situaciones agravantes como la discriminación en su amplia interpretación; en tercer lugar se observa la descripción y habilitación de un fondo de cese laboral difícilmente de analizar debido a la impracticabilidad de datos que surjan de la realidad ;en cuarto lugar se observa la enunciación y claridad para el empleador para la habilitación de despidos con justa causa, limitando situaciones manifiestas en la realidad y reclamo de trabajadores en huelgas o movilizaciones; en quinto lugar la adopción de digitalización y posterior “simplificación” del sistema de sueldos evidencia la eliminación de la indemnización por la no entrega de certificados de trabajo que se podrán tramitar de manera online por la plataforma recaudadora vigente; en sexto lugar al establecer un mecanismo de actualización de las indemnizaciones recibida y descontadas en caso de ingreso, y para el caso de créditos laborales, se limita o reduce el campo de acción de los jueces para la actualización de los mismos, por último y resaltando la magnitud del retroceso en la garantía de derechos laborales, se observa la derogación casi total en el articulado de leyes como la 24.013 y 25.323 reduciendo el agravamiento de las indemnizaciones por despido sin justa causa cuando exista una relación informal o deficientemente registrada.

En particular y suscripto al régimen laboral de Bodegueros en la provincia de Mendoza su impacto será lo previamente mencionado con cambio casi imperceptibles en indemnizaciones laborales donde el empleado haya tenido una relación laboral debidamente registrada pero un perjuicio y una reducción monetaria para el caso de situaciones laborales deficientemente registradas o sin registrar.

Las normas tienen una inclinación en favor de la parte empleadora en miras de la reducción de conflictividad laboral, disminución del resarcimiento económico producto de la desvinculación sin justa causa y en miras de acelerar los procesos de rotación laboral. Sin embargo, no se evidencia un beneficio palpable sino una adopción de criterios jurisprudenciales en la forma de cálculo y la inobservancia en particular sobre en los casos de registración laboral deficiente o sin registrar y la inaplicabilidad existente de fondos de cese que suplanten los métodos tradicionales indemnizatorios.



Fuentes citadas

Libros y documentos

- Ackerman, M. E. (2024). La extinción de la relación de trabajo (2.^a ed., Tomo I). Rubinzal-Culzoni Editores.
- Ackerman, M. E. (2022). Capítulo 1: Manual de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Editorial Eco UNC. <https://editorial.eco.unc.edu.ar/wp-content/blogs.dir/26/files/2022/08/Capitulo-1-Manual-Derecho-Laboral-y-de-la-Seguridad-Social-Web-Editorial.pdf>
- De Buen Lozano, N. (s.f.). El trabajo antes de la Revolución Industrial. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>
- Kabat, M. (2015). Políticas sociales, laborales y de seguridad social. XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. https://aset.org.ar/congresos-antecedentes/12/ponencias/14_Kabat.pdf
- Quaranta, G., & Goldfarb, L. (s.f.). VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. <https://aset.org.ar/congresos-antecedentes/7/pdf/15006.pdf>
- Rodríguez, N. G. (2024). Análisis: Liquidación de sueldos según el convenio vitivinícola [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Biblioteca Digital UNCUIYO. https://25.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/20641/analisis-liquidacion-de-sueldos-segn-el-convenio-vitivinicola.pdf
- Zablotzky, E. E. (2015). Filantropía estratégica y sector sin fines de lucro (Documentos de Trabajo No. 565). Universidad del CEMA. <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/565.pdf>
- Richard, R. A. (2010). El mundo del trabajo vitivinícola en Mendoza (Argentina) durante la modernización capitalista, 1880-1914.
- Richard-Jorba, R. (2009). El mercado de trabajo vitivinícola en Mendoza (Argentina) durante la modernización capitalista, 1880-1914. Mundo Agrario, 9(18). <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/>
- Richard-Jorba, R. (2006). Formación, crisis y reorientaciones de la vitivinicultura en Mendoza y San Juan 1870-2000: Aportes para el estudio del sector en la Argentina. Boletín Geográfico, (28), 97-98.
- Hirschegger, I. (2014). Agroindustrias y políticas públicas: El caso de la vitivinicultura mendocina durante el peronismo clásico (1946-1955).
- Richard-Jorba, R. A. (2006). Formación, crisis y reorientaciones de la vitivinicultura en Mendoza y San Juan, 1870-2000: Aportes para el estudio del sector en la Argentina. Boletín Geográfico, (28), 79-122.
- Ackerman, M. E. (2007). El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo.

Material de Cátedra

- Cátedra de Derecho Laboral. (2025). Unidad IX: Extinción del Contrato de Trabajo [Material de cátedra]. Facultad de Ciencias Económicas, UNCUIYO.
- Cátedra de Derecho Laboral. (2025). Unidad III: Modalidades contractuales [Material de cátedra]. Facultad de Ciencias Económicas, UNCUIYO.

Leyes



- Argentina. (1974, 13 de mayo). Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Argentina. (1957). Artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina. <https://www.educ.ar/app/files/repositorio/html/33/35/8b619cbc-b7e1-4f61-bfed-a5e448ce6825/14449/data/181cf403-c846-11e0-813e-e7f760fda940/anexo2.htm>
- Ley N° 27.742. (2024, 8 de julio). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=401266>
- Decreto N° 70/2023. (2023, 20 de diciembre). Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina. Poder Ejecutivo Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/395000-399999/395521/norma.htm>
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 85/1989. (1989, 31 de mayo). Obreros y empleados de la actividad vitivinícola. Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines [FOEVA]. http://foevaonline.com.ar/CCT_85-1989.pdf
- Ley de Empleo N° 24.013. (17 de diciembre de 1991). Boletín Oficial de la República Argentina.
- Ley Indemnizaciones Laborales N° 25.323. (11 de octubre de 2000). Boletín Oficial de la República Argentina

Jurisprudencia

- Cámara del Trabajo de Mendoza. (2024, 19 de septiembre). Recurso de inconstitucionalidad contra Arts. 99 y 100 Ley 27.742 [Sentencia definitiva]. Sistema de Información Judicial de Mendoza.
- Suprema Corte de Justicia de Mendoza. (2024, 7 de octubre). Acordada N° 31.699 sobre tasas de interés y actualización de créditos laborales. Boletín Oficial de la Provincia de Mendoza.
- Cámara Segunda del Trabajo de San Rafael. (2025). Bastías, M. c/ Castro, J. s/ Despido. [Fallo de Primera Instancia]. Poder Judicial de Mendoza.
- Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos. (2024, 26 de diciembre). Coronel, B. R. c/ F.E.P.A.S.A. s/ Cobro de pesos. [Sentencia definitiva]. Mesa Virtual del Poder Judicial de Entre Ríos.
- Cámara del Trabajo de San Juan. (2024, agosto). Martínez, R. D. c/ Aravena Tejada s/ Despido. [Fallo de Cámara]. Sistema de Consultas del Poder Judicial de San Juan.
- Tribunal de Trabajo de Jujuy. (2024, agosto). Toconas, N. C. c/ Pugliese, M. Á. s/ Indemnización. [Sentencia]. Poder Judicial de la Provincia de Jujuy.
- Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala VII. (2024, agosto). Ledesma Torres c/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC) s/ Diferencia de haberes. [Fallo de Cámara]. Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.
- Justicia Nacional del Trabajo (CABA). (2025, noviembre). Fallo s/ aplicación Art. 99 Ley Bases y reparación de daños. [Sentencia de Primera Instancia]. Centro de Información Judicial

Artículos de Internet

- Centro de Economía Política Argentina [CEPA]. (2024). Desempeño reciente del complejo vitivinícola en el contexto económico nacional y provincial. <https://centrocepa.com.ar/informes/706-desempeno-reciente-del-complejo-vitivinicola-en-el-contexto-economico-nacional-y-provincial-tendencia-y-desafios-actuales>



- International Labour Organization [ILO]. (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- Guerrero, D. (s. f.). Capítulo II: La teoría del trabajo productivo e improductivo [Archivo PDF]. Marxismo Crítico. https://marxismocritico.com/wp-content/uploads/2011/10/capitulo_ii_tesis_diego.pdf
- Instituto Nacional de Vitivinicultura [INV]. (s. f.). Página oficial. Gobierno de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/inv>
- Instituto Nacional de Vitivinicultura [INV]. (2024). Estadísticas de vinos. Gobierno de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/inv/vinos/estadisticas>
- Gobierno de Argentina. (2024). Anuario superficie 2024 [Archivo PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/10/anuario_superficie_2024.pdf
- Silva, J. P., & Ramos, N. L. (2019). Orden público y derecho del trabajo. Cadernos de Relações Sociais e Trabalhistas, 4(2), 65-81. <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/download/152/77/454>
- Tascheret, S. (25 de abril de 2025). El principio de primacía de la realidad, la presunción del art. 23 LCT y la jurisprudencia de la CSJN. Microjuris Argentina. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2025/04/25/doctrina-el-principio-de-primacia-de-la-realidad-la-presuncion-del-art-23-lct-y-la-jurisprudencia-de-la-csjn/>
- Corporación Vitivinícola Argentina (COVIAR). (s. f.). 40 bodegas de Mendoza participan de una exitosa ronda inversa con importadores de Latinoamérica. <https://coviar.ar/40-bodegas-de-mendoza-participan-de-una-exitosa-ronda-inversa-con-importadores-de-latinoamerica/>
- Gobierno de Argentina. (2024). El INV reunió a representantes de las provincias de San Juan y Mendoza y del sector <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-inv-reunio-representantes-de-las-provincias-de-san-juan-y-mendoza-y-del-sector>
- Gobierno de Mendoza. (2023, 25 de octubre). *World's Best Vineyards: Mendoza en el top 50 del enoturismo mundial*. Prensa Gobierno de Mendoza. <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/worlds-best-vineyards-mendoza-en-el-top-50-del-enoturismo-mundial/>
- Gobierno de Mendoza. (s. f.). *Mendoza reúne el 80% de la producción del vino de Argentina*. Prensa Gobierno de Mendoza. <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/mendoza-reune-el-80-de-la-produccion-del-vino-de-argentina/>
- Gobierno de Mendoza. (s. f.). *Mendoza produce más del 78% del vino*. Prensa Gobierno de Mendoza. <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/mendoza-produce-mas-del-78-del-vino/>
- Moreno, Marta (s. f.). Título del artículo. Revista de Estudios Sociales Contemporáneos. https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/estudiosocontemp/article/download/4121/3750/18_117

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 09/03/2026.....

Gallardo Ponzano Aldana Daniela

Firma y aclaración

29962

Número de registro

40.973.358

DNI

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 09 marzo, 2026

 Gomez Juan Manuel

Firma y aclaración

29980

Número de registro

41.155.204

DNI

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 09 de MARZO del 2026


BOZZO, VALERIA ANICETA

Firma y aclaración

29432

Número de registro

40220633

DNI