



UNIVERSIDAD JUAN AGUSTIN MAZA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y JURIDICAS
CARRERA DE ABOGACIA

**TRABAJO NO-REGISTRADO EN EMPLEADOS RURALES. EL
CASO DE LA EMPRESA *SERVICIOS DE PERSONAL
MANANTIAL DEL VALLE S.A.* (TUPUNGATO, 2019-2020)**

**UNREGISTERED WORK IN RURAL EMPLOYEES. A CASE
STUDY: *SERVICIOS DE PERSONAL MANANTIAL DEL VALLE
S.A.* (TUPUNGATO 2019-2020)**

Alumno: Aldana Anahí Rodríguez

Tutor Disciplinar: Prof. Abog. David Germán Terranova

Tutor metodológico: Prof. Dra. Margarita Gascón

MENDOZA

2020

Mediante el presente Trabajo Final Integrador y a la presentación oral del mismo aspiro al título de Abogado.

Alumno: Aldana Anahí Rodríguez

DNI: 36.340.610

Matricula: 2165

Fecha del examen final:

Calificación:

Docentes del Tribunal Evaluador:

Agradecimientos

Agradezco a mi familia, pareja y suegros, que siempre me dieron aliento y hicieron que las cosas fueran más fáciles.

También agradezco a la vida por permitirme poder elegir mis sueños.

RESUMEN

El presente trabajo aborda la problemática de la no-registración laboral en el ámbito rural. Particularmente, se tomará como estudio de caso a una empresa de servicios agrícolas tercerizados, ubicada en Tupungato, Valle de Uco, Mendoza. Se analiza si el personal rural, fundamentalmente el viñatero, decide trabajar en forma registrada, a través del caso de la empresa de *Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.* encargada de subcontratación de mano de obra. Tomando el periodo 2019-2020 y considerando la situación especial de pandemia que produjo efectos mundiales, se procura averiguar si afectó o no la registración laboral y se verifica en un marco económico, financiero y político cómo se desenvuelven estas registraciones. Con entrevistas, una vez obtenida la información, se analizó de qué forma actúan los empleados rurales al momento de solicitarles la registración laboral. Se tuvo en cuenta diversas situaciones como la temporalidad del trabajo, el cobro discontinuo del salario patronal que es de dos meses desde que el empleado recibe el alta laboral, y ese tiempo es el que demora la AFIP en poder cruzar la información de la registración. Para el trabajador, este tiempo de espera es importante ya que son dos meses en donde debe utilizar otros recursos para mantener la familia, con la esperanza de que haya trabajo continuo en esos dos meses. Se suma negativamente que el empleado rural al momento del alta se vincula con un sindicato y obra social que requieren como mínimo dieciocho días laborales, dos meses de antigüedad y la realización de un aporte que el empleado lo toma como un descuento en su salario bruto. Con todas estas situaciones que se generan con el alta laboral, se procura plantear herramientas útiles para que el sector rural (y particularmente el empleado) no vean vulnerados sus derechos.

PALABRAS CLAVES

Trabajo no registrado- Empleo rural-Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.- Periodo 2019-2020

SUMMARY

This work addresses the problem of non-registered labor in rural areas. It considers as a case-study an outsourced agricultural services company located in Tupungato, Uco Valley, Mendoza. We analyze whether rural personnel

working in vineyards do so registered by considering *Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.*, a company in charge of outsourcing labor. Taking under consideration the period 2019-2020 and the COVID-19 pandemic, the research identifies whether it affected labor registration. Also, we verify the economic, financial and political frameworks inside which these registrations are developing. The information was obtained through interviews. Various situations were considered, such as the temporary nature of rural work, the discontinuous salary payments that are two months from the time the employee receives the employment registration and that is the time AFIP needs to cross the registration information. For the worker, during this waiting he or she has to find other resources for family support. And even worse, if the rural employee is unionized and for the social security he or she will be required with at least eighteen working days of continuous employment, two months of seniority and the realization of a contribution that the employee will discount from the net salary. Due to all these situations, the research is also a proposal of useful tools so the rural employee can preserve the integrity of labor rights.

KEYWORDS

Unregistered work- Rural employment-Personal Services Manantial del Valle S.A.- Period 2019-2020

Índice del Contenido

RESUMEN	3
INTRODUCCION.....	
.....8	
CAPITULO I	11
Marco teórico y marco legal	11
1- Ministerio de Trabajo. Régimen Agrario.	12
Disposiciones Generales	12
2- Aspectos Societarios y Jurídicas. Existencia de sociedad.....	13
3- Caso de la empresa <i>Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.</i>	14
4- La Superintendencia de Riesgos del Trabajo.....	16
5- Convenios Sindicales. FOEVA, SOEVA y RENATRE.....	18
6- AFIP. Sistema registral para los empleados. Alta temprana. Registración.	20
CAPITULO II	22
1- La informalidad laboral según OIT	22
2 -a. Análisis del empleo informal.....	22
3-Fuentes de información para medir el empleo informal	23
4-El papel de las instituciones laborales en la estructura salarial de los asalariados no registrados	25
CAPITULO III	¡Error! Marcador no definido.
1- Informalidad Laboral en el sector rural.....	26
2- Trabajo y servicios de producción.....	29
3- Retribución del trabajador agrario.....	30
CAPITULO IV	33
1-Estrategias Políticas para abordar la problemática del trabajo asalariado no registrado y el desempleo. Argentina 2020.....	33
2-Sector Privado empresario- Reducciones a las contribuciones de la seguridad social. Créditos. Medidas tomadas en Pandemia Covid-19 año 2020. AFIP.....	33
3-Sector Público. IFE. . Medidas tomadas en Pandemia Covid-19 año 2020. ANSES.	35
CAPITULO V	36
1-Recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
2 – Análisis de Contenido y codificación	39

3- Análisis de encuestas.....	40
CAPITULO VI	¡Error! Marcador no definido.
1- Conclusiones	48
BIBLIOGRAFIA	48

Introducción

La informalidad laboral o trabajo informal engloba a aquellas ocupaciones y formas de producción que son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos y cuyas condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal. En este sector de la economía participan un elevado número de personas. Estas personas reciben ingresos al margen de las riendas legales dictadas en materia laboral. El trabajo informal está referido a un gran conjunto de actividades económicas. En este sector de la economía están englobadas las actividades ejercidas por aquellos trabajadores independientes. En particular en esta investigación, se analiza la registración laboral, tomando como ejemplo a una empresa de servicios de personal del Valle de Uco.

La empresa de servicios agrícolas de mano de obra tercerizada *Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.* es una sociedad anónima creada para brindar servicios de personal a grandes empresas, bodegas y fincas del Valle de Uco. Esta zona se caracteriza por tener más del 80 por ciento de sus tierras destinadas a la producción agrícola, fundamentalmente viñedos. Es allí donde la empresa desenvuelve su función de brindar mano de obra tercerizada a estas grandes fincas que generalmente son exportadoras de sus productos y necesitan personal calificado y, sobre todo, la documentación pertinente de sus trabajadores en lo que hace a su registración laboral, ya que sin esa etapa del proceso productivo, su calificación bajaría y no estarían aptos para poder comercializar a dicho nivel.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad con sus respectivas delegaciones y el Derecho Civil y Comercial, obliga a tener a los empleados rurales registrados, con bonos de sueldo, Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), altas y bajas laborales, capacitaciones laborales de seguridad e higiene, entrega de elementos de protección, ropa y todas las medidas pertinentes por la pandemia de COVID-19, más los beneficios laborales de aguinaldos, vacaciones, aportes jubilatorios y lo que regula el derecho laboral.

La situación problemática se plantea al momento de organizar la cuadrilla de trabajo, en donde se le solicitan los datos al personal para poder registrarlos en

el sistema de simplificación registral de Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), y mucho del personal se rehúsa. Frente a esta situación, planteamos las siguientes interrogantes para realizar la investigación:

- ¿Cómo afecta la registración laboral a los futuros empleados rurales de la empresa de servicios agrícolas: *Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.* en el periodo 2019 - 2020?
- ¿Cuáles son los beneficios de la registración laboral rural?
- ¿Cuáles son las perdidas generalmente económicas de la registración laboral rural?
- ¿Cuál es el grado de conocimiento del personal agrario de sus derechos?
- ¿Cuál es la postura del personal agrario en relación a la registración o no registración laboral?

El principal objetivo de la investigación es analizar la registración laboral respecto del sector del personal agrario a través del estudio de caso de una empresa que se dedica a proveer de mano de obra tercerizada, que está radicada en el departamento de Tupungato. Además, proponemos:

- Comprender la situación de conocimiento y opción por parte del empleado rural en relación a la registración o no-registración laboral.
- Interpretar las decisiones del empleado rural agrícola y su contexto socio-económico.
- Problematizar ventajas y desventajas de la registración laboral, particularmente en el sector agrario.

Partimos de la hipótesis de que, aun con conocimiento de sus derechos, el empleado rural no siempre opta por la registración laboral. La tesina tiene un enfoque de investigación cualitativo mixto, a través de cuestionarios y entrevistas. La tesina está dividida en cinco capítulos. El primero está destinado al marco teórico, el aspecto societario y jurídico de la sociedad. Se analizará la regulación derivada del Ministerio de Trabajo, Seguridad y Empleo con el régimen agrario, las obligaciones laborales como son la subcontratación, los

convenios colectivos de trabajos derivados de las reuniones sindicales, la obligatoriedad de la ART solicitada por la Superintendencia de Riegos de Trabajo y la registración laboral formal a través de la AFIP. Dentro de este primer capítulo, resulta importante delinear los organismos fundamentales que tienen los principales roles dentro de la registración laboral y que son obligatorios. Esta es la información principal que debe manejar el empleado rural para conocer sus deberes y que sus derechos no se vean afectados.

En el segundo capítulo comenzamos el desarrollo de la informalidad laboral en Argentina, con un organismo internacional de fondo como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y recurrimos a las principales fuentes de información relativas a la informalidad laboral. En el tercer capítulo abordaremos la informalidad en el ámbito rural, sus características y la retribución de dicha registración. Este último punto es fundamental en toda relación laboral.

En el cuarto capítulo se analizarán las estrategias políticas, económicas y sociales que ha tomado Argentina en el marco de la pandemia de 2020. Este punto es relevante ya que nos permitirá conocer la relación entre sector rural y registración, teniendo en cuenta que la gran mayoría es personal temporario. Y, finalmente, en el quinto capítulo de recolección de datos y codificación, se pretende dejar asentado en gráficos porcentuales las preguntas realizadas a diferentes informantes, resultando de esta manera una fácil lectura e interpretación.

Sabemos que la registración laboral agraria es fundamental en Argentina, ya que su espacio geográfico cuenta con diversos climas y geomorfología del suelo, lo que permite que se puedan diversificar cultivos. Esta ventaja natural se funde con el derecho laboral y societario en lo que hace a la registración laboral, ya que para que los empleados puedan trabajar en condiciones dignas, primero se debe contar con una empresa, en este caso con la figura de la sociedad anónima que tiene que cumplir con todos los requisitos y procedimientos que delimita la Ley General de Sociedades. En su conjunto participa el Ministerio de Trabajo aportando información pero, sobre todo, inspeccionando y fiscalizando la actividad.

El empleado rural viñatero prefiere gozar de aportes jubilatorios, sueldo anual complementario, obra social y sindicato, cobrar el salario patronal, contar con la seguridad de una ART, bono de sueldo y todo los beneficios que tiene el ser registrado laboralmente, aun cuando su trabajo sea cíclico, temporario y no continuo, lo que le genera cobrar un salario interrumpido y cese de los beneficios sociales otorgados por la Nación, como son las asignaciones universales por hijo, las pensiones y el Ingreso Familiar de Emergencia. Se considera que esos beneficios son pasajeros y que el trabajo con aportes es estable y duradero, con mayor seguridad en su vida familiar. Mi recomendación es que se fiscalice más a las empresas que tercerizan servicios agrícolas, que otorguen medidas coercitivas fuertes para paliar esta situación que es cotidiana en las zonas rurales y preservar así los derechos de los trabajadores agrarios que desean estar registrados laboralmente.

CAPITULO I

Marco teórico y marco legal

Debemos encuadrar a la empresa de *Servicios Agrícolas Manantial del Valle S.A.* Esto hace referencia a los aspectos societarios de una Sociedad Anónima y su encuadre relativo al Ministerio de Trabajo y, fundamentalmente, a la rama del régimen agrario, la contratación en la que ingresa la empresa de servicios al ser una sociedad anónima, la regulación obligatoria de la Superintendencia de Trabajo, los convenios gremiales celebrados y el aspecto tributario a través del AFIP para poder realizar la registración laboral llamada "Alta Temprana". A continuación se reproduce el formulario:

AFIP ADMINISTRACION FEDERAL		Simplificación Registral	
CONSTANCIA DEL TRABAJADOR Alta			
Original para el empleador, duplicado para el empleado			
Empleador:		CUIT: 30-71090726-1	
Nombre y apellido o Denominación: SERVICIOS DE PERSONAL MANANTIAL DEL VALLE S.A.			
Datos del Empleado			
Apellido y nombre: SILVA MAURO MICHEL			
CUIL: 20-39020264-5			
Fecha Inicio: 01/07/2020	Fecha Cese:	Obra Social: 122609 - O.S. DEL PERSONAL DE LA ACTIVIDAD VITIVINICOLA	
Modalidad de contrato: 111 - Trabajo temporario Ley 26727		Situación de Revista: 01 - Activo	
ART vigente: 00396 - ASOCIART SA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO		Regimen: SIPA	
Contrato: /2015		Agropecuario: NO	
Tipo servicio: 000 - SERVICIOS COMUNES CONTINUOS			
Convenio colectivo: 015451 - VITIVINICOLA - ASOC. VIÑATEROS DE MENDOZA - FED. VIÑATEROS SAN JUAN - CAMARA COMERCIO IND. Y AGROPECUARIA DE SAN RAFAEL - CENTRO VIÑATEROS Y BODEGUEROS DEL ESTE C/FED. OB. Y EMP. VITIVINICOLAS Y AFINES - ASOC. VIÑATEROS DE MENDOZA - FED. VIÑATEROS SAN JUAN - CAMARA COMERCIO IND. Y AGROPECUARIA DE SAN RAFAEL - CENTRO VIÑATEROS Y BODEGUEROS DEL ESTE C/FED. OB. Y EMP. VITIVINICOLAS Y AFINES			
Categoría: 018339 - OBRERO ESPECIALIZADO		Puesto: 6114 - Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos	
Retrib. pactada: \$500.00	Mod. Lij.: 8 - JORNAL		
Domicilio de explotación: 8º CORDON DEL PLATA 0 0 "14" Cod. Postal 5561, MENDOZA, CORDON DEL PLATA			
Actividad económica: 014111 - SERVICIOS DE LABRANZA, SIEMBRA, TRANSPLANTE Y CUIDADOS CULTURALES			
Alta			
Clave: CA 81263865483239149166		Firma empleado y fecha de notificación	
Fecha - hora de envío: 2020-07-01 - 08:19:16 hs.			
Fecha de impresión: 01/07/2020			
Fecha de alta telefónica			
Talón para el empleador (Original)			

1- Ministerio de Trabajo. Régimen Agrario.

Disposiciones Generales

Ley aplicable. La presente ley regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional. Fuentes de regulación. El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) Por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sus modificatorias y/o complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- c) Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 y 23.546 y por los laudos con fuerza de tales;
- d) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;
- e) Por la voluntad de las partes; y
- f) Por los usos y costumbres. Ley 19.550-General de Sociedades. Anexo de Ley 26.994. (B.O. 08/10/2014, vigencia 1º de agosto 2015).

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

Ámbito rural. Definición. Se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal.

Orden público. Alcance. Nulidad. Todas las disposiciones que se establecen en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes.

En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos.

El presente régimen prevalece de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se opusiere a sus disposiciones.

2- Aspectos Societarios y Jurídicas. Existencia de sociedad

ARTICULO 1º — Habrá sociedad si una o más personas en forma organizada conforme a uno de los tipos previstos en esta ley, se obligan a realizar aportes para aplicarlos a la producción o intercambio de bienes o servicios, participando de los beneficios y soportando las pérdidas.

2 –a. De la Sociedad Anónima

De su naturaleza y constitución

Caracterización.

El capital se representa por acciones y los socios limitan su responsabilidad a la integración de las acciones suscriptas.

Denominación. La denominación social puede incluir el nombre de una o más personas de existencia visible y debe contener la expresión ‘sociedad anónima’, su abreviatura o la sigla S.A. En caso de sociedad anónima unipersonal deberá contener la expresión ‘sociedad anónima unipersonal’, su abreviatura o la sigla S.A.U.

Constitución y forma.

La sociedad se constituye por instrumento público y por acto único o por suscripción pública.

Capital.

1º) Respecto del capital social: la naturaleza, clases, modalidades de emisión y demás características de las acciones, y en su caso, su régimen de aumento;

Asunción de las obligaciones por la sociedad. Efectos.

Inscripto el contrato constitutivo, los actos necesarios para la constitución y los realizados en virtud de expresa facultad conferida en el acto constitutivo, se tendrán como originariamente cumplidos por la sociedad. Los promotores, fundadores y directores quedan liberados frente a terceros de las obligaciones emergentes de estos actos.

El directorio podrá resolver, dentro de los tres (3) meses de realizada la inscripción, la asunción por la sociedad las obligaciones resultantes de los demás actos cumplidos antes de la inscripción, dando cuenta a la asamblea ordinaria. Si ésta desaprobare lo actuado, los directores serán responsables de los daños y perjuicios aplicándose el artículo 274. La asunción de estas obligaciones por la sociedad, no libera de responsabilidad a quienes las contrajeron, ni a los directores y fundadores que los consintieron. Ley 19.550-General de Sociedades. Anexo de Ley 26.994 (B.O. 08/10/2014 vigencia 1º de agosto 2015).

3- Empresa de *Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.*

Marco de contratación. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad.

Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o

accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o transitorio, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables (Poder Ejecutivo Nacional. Ley 26.727. Régimen de Trabajo Agrario (B.O.27-12-2011) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>. Página consultada el 01-07-2020).

En los casos de subcontratación o tercerización la relación de trabajo del trabajador está constituida con el empleador principal –esto es, el productor o empresario agrario–, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción. Elimina el

período de prueba o de inestabilidad de 90 días que en el caso de la gran mayoría de los trabajadores temporarios constituye el período completo de trabajo con un mismo empleador. Entre sus principales elementos de protección social se encuentra el régimen de licencias que incluye los casos de maternidad (que, en el caso de trabajadoras temporarias extiende su estabilidad hasta la finalización del período de licencia), paternidad, exámenes médicos y enfermedades. Se establece un régimen especial jubilatorio por el cual los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la ley tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco años de aportes previsionales. Asimismo, crea el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprende a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquellas que por procesos temporales propios lo demanden y establece que es de utilización obligatoria para los empleadores. Por último, establece la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) que pasará a desarrollar una intensa actividad de fiscalización, capacitación y de generación de información y estudios sobre el trabajo en el sector, tal como se describe más adelante.

4- La Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Es un organismo creado por la Ley 24.557 que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, en la regularización del empleo y en el combate al Trabajo no-registrado.

Sus funciones principales son controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, garantizar que otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades

profesionales, promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros, imponer las sanciones previstas en la Ley 24.557, mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas, elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo, supervisar y fiscalizar a las empresas auto-aseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo, controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal (<https://www.argentina.gob.ar/institucional/carta-compromiso>. Página consultada el 23/07/2020).

A continuación se reproduce una póliza digital de una de las empresas del rubro que opera en la provincia:

DATOS DEL EMPLEADORApellido y Nombre / Denominación: **SERVICIOS DE PERSONAL MANANTIAL DEL VALLE S.A.**N° Póliza Digital: **3885210**C.U.I.T. N°: **30710907281**Domicilio Constituido, Calle: **B LA ARBOLEDA MZNA F CASA 3 -**Tipo de solicitud: **Nueva**Localidad: **TUPUNGATO**Nivel de cumplimiento: **2**Provincia: **MENDOZA**Código Postal: **5561**CIU: **016111**Actividad: **SERVICIOS DE LABRANZA, SIEMBRA, TRANSPLANTE Y CUIDADOS CULTURALES****VIGENCIA RENOVACION AUTOMATICA:** Desde 01/05/2020 Hasta 30/04/2021**ALÍCUOTA:** Fijo por trabajador: \$0.00 ; Porcentaje Variable sobre masa salarial: **11.383%**

A estas alícuotas se debe agregar \$0,60 por trabajador y por mes, destinado al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales - Dec. 590/97 y Dec. 1278/00 y sus modificaciones.

BONIFICACION: - - -**CLAUSULA PENAL:** - - -**CANAL COMERCIAL:**

CUIT / CUIL:

N° Unidad Comercial: **11292**

APELLIDO Y NOMBRE / DENOMINACION:

Forman parte de la presente Póliza Digital de Riesgos del Trabajo, las Condiciones Particulares y las Cláusulas aplicables a las Pólizas de Empleadores del Régimen General adjuntadas en Hoja 1, 2 y 3 (Anexo 1 - Res. SRT N° 46/2018) y las Cláusulas Adicionales, adjuntada en Hoja 3 (Anexo 1 - Res. SRT 46/2018), que regirán para la cobertura de los trabajadores del Régimen General.

La presente Póliza Digital de Riesgos del Trabajo se suscribe mediante firma facsimilar conforme lo previsto en el Punto 7.9 del Reglamento General de la Actividad Aseguradora.

En la Ciudad de Buenos Aires a los días **1** del mes de **mayo** de **2020**


Gdor. Diego G. Álvarez

EMPLEADOR ASEGURADO
 FIRMANTE Y PERSONARIA INVOCADA

Álvarez Diego Gonzalo
 Gerente General

CUIL: 2029921826

ASOCIART S.A. ART Aseguradora de Riesgos del Trabajo. Código de ART: 0039-6 / CUIT: 30-68627933-0. Domicilio Constituido: Av. Leandro N. Alem 421 -CP C1001AAB -Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Teléfonos/Fax: 4317-7400. Email: informacion@asociart.com.ar. Firmante: CP. Diego Álvarez. Personal: Gerente General. Para comunicar Altas y Bajas de Trabajadores (Solo Extra Suces), atención de consultas de empleadores y trabajadores comunicarse con nuestro Centro de Servicio al Cliente: 0800-858-2095. Para denuncias de accidentes durante las 24 hs. comuníquese con nuestro CECAP: 0800-858-0093. Consulte nuestras sucursales: www.asociart.com.ar

Los Asegurados podrán solicitar información ante la Superintendencia de Seguros de la Nación con relación a la situación económica financiera de la entidad aseguradora, dirigiéndose personalmente a por nota a Julio A. Roca 721, 11067, Capital Federal, o a los teléfonos: (011) 4342-9090 / (011) 4331-0188 / (011) 4331-7456, en el horario de 13:30 a 18:30. Podrá consultarse en Internet: www.ssn.gov.ar

Hoja 1/3

5- Convenios Sindicales. FOEVA, SOEVA y RENATRE

SOEVA: Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas Asesoramiento Gremial, como así también sobre las Escalas Salariales Actuales informaran sobre cambios recientes que pudieran surgir en los convenios, etc. Atención

médica para los afiliados y entrega de útiles escolares. Alojamiento. Realizan inspecciones para conocer en qué condiciones trabaja el personal, si le entregan los elementos de protección y ropa ([https:// soevatunuyan.com.ar/servicios-2/asesoramiento-gremial/](https://soevatunuyan.com.ar/servicios-2/asesoramiento-gremial/) Página consultada el 28/07/2020).

FOEVA: Federación de Empleados Vitivinícolas: Seguro de Sepelio Obligatorio.

El Seguro de Sepelio que se tributa en FOEVA, es el que el empleador debe retener dentro del bono de sueldo al empleado, constituye el 2% del valor del bono de sueldo y el mismo se abona mensualmente. Es obligatorio. (<http://foevaonline.com.ar/sitio.php?seccion=convenios>. Página consultada el 28/07/2020).

RENATRE: (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores) forjado en un marco donde el Estado estaba ausente, surgió para luchar por la dignificación del trabajador rural y su familia a través de la Ley 25.191.

A través de prestaciones por desempleo, de la cobertura de salud y de sepelio, de las capacitaciones, de la certificación de competencias laborales, de la promoción del empleo decente, de la lucha contra el analfabetismo, el RENATRE logró devolverle al trabajador los derechos que, por muchos años, le habían sido negados y así marcar su presencia dentro del marco de la Seguridad Social rural.

A pesar de los claros avances, en diciembre de 2011, bajo la presidencia de Cristina Kirchner, se impulsa la sanción de la Ley 26.727 (Nuevo Régimen de Trabajo Agrario) traspasando las funciones, el personal y el patrimonio del RENATRE al RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios), que pasó a depender directamente del Gobierno Nacional.

RENATRE restableció sus funciones como Ente de Derecho Público no estatal el 1º de enero de 2017, luego de que el fallo de la Corte Suprema de Justicia fuera reglamentado por el gobierno nacional a través del Decreto 1014/2016.

Tras la restitución de RENATRE, se constituyó nuevamente un directorio conformado por miembros del gremio de los trabajadores rurales (UATRE) y de las entidades más representativas del sector (CRA, SRA, CONINAGRO, FAA), con presencia estatal a través de los síndicos del Ministerio de Trabajo de la Nación (<https://www.renatre.org.ar/institucional/que-es-renatre/> Página consultada el 28/07/2020).

6- AFIP. Sistema registral para los empleados. Alta temprana. Registración.

Los empleadores comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en relación con cada uno de los trabajadores que incorporen o desafecten de su nómina salarial, aun cuando se trate de sujetos cuya modalidad de contratación sea la pasantía, quedan obligados a utilizar el servicio con clave fiscal “Simplificación Registral – Empleadores”. Asimismo, el empleador respecto de cada uno de sus trabajadores podrá modificar determinados datos de la información que posee el registro, así como anular el alta comunicada en el caso de que no se haya producido el comienzo efectivo de las tareas.

Mediante este servicio podrá:

Informar las altas de las nuevas relaciones laborales y consultar todas las relaciones laborales activas existentes, confirmar las altas anticipadas por teléfono, modificar los datos ingresados oportunamente, informar las bajas de las relaciones laborales, anular las altas y bajas anticipadas comunicadas, consultar todas las gestiones de claves realizadas en un día, etc. Además, este registro te exhibe en forma automática la ART contratada con indicación de la fecha de vigencia, apellido y nombre del trabajador, obra social elegida por el trabajador, si existiera opción, régimen previsional del trabajador, la compañía para seguro de vida obligatorio contratada con indicación del período de vigencia.

Por otra parte, el servicio permite ingresar en forma masiva los siguientes datos:

- Domicilios de explotación de la empresa y actividades económicas, que permitirá identificar los domicilios de desempeño de los trabajadores existentes en la nómina o a incorporar.
- Altas, bajas y modificaciones de datos de personal previamente informados, que sea necesario actualizar o corregir.
- Altas y bajas de las claves bancarias uniformes (CBU) de las cuentas sueldo de los trabajadores
- Altas, bajas y modificaciones de los datos complementarios de los trabajadores de la nómina del empleador.
- Altas, bajas y modificaciones de vínculos familiares de los trabajadores activos de la empresa (<https://www.afip.gob.ar/simplificacionregistral/caracteristicas-y-utilizacion/utilidades-del-sistema.asp>. Página consultada el 28/07/2020).

CAPITULO II

La informalidad laboral según OIT

La informalidad tiene serias consecuencias para los trabajadores y sus familias, las empresas y también para la sociedad en general. El empleo informal dificulta el reconocimiento de derechos laborales y está asociado con la pobreza en sus diversas dimensiones. Asimismo, los trabajadores informales generalmente no cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros. Para algunas empresas, la informalidad puede significar operar con bajos niveles de productividad, con limitadas capacidades de expansión, mientras que para otras, que operan dentro de la formalidad, puede significar enfrentar una competencia injusta. A nivel más agregado, la informalidad laboral afecta a la equidad, la eficiencia, la capacidad del Estado para recaudar recursos, el alcance de la seguridad social, la productividad y el crecimiento (Bertranou y Casanova. 2012. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248462.pdf. Página consultada el 01-07-2020).

Análisis del empleo informal.

La conceptualización de la informalidad como fenómeno socioeconómico ha ido cambiando en el tiempo y, consecuentemente, también se han modificado los enfoques para su medición. La revisión más cercana del concepto de informalidad proviene de la *17^{ma} Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* (2003), cuando se establecieron los conceptos de economía informal y empleo informal. El término de sector informal había sido definido en la *15^{va} Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* (1993) para hacer referencia a las unidades de producción cuyo principal objetivo es generar ingresos para las personas involucradas y que típicamente operan en pequeña escala, sin división entre trabajo y capital como factores productivos, y donde las relaciones laborales no se basan en contratos establecidos por la legislación. De este modo se definía al empleo informal como el empleo en el sector informal.

Luego, en la conferencia de 2003, se modifica el criterio para medir el empleo informal, pasando de uno basado en la unidad de producción (sector informal) a otro basado en el puesto de trabajo. De este modo, el criterio operativo para definir al empleo informal se apoya, principalmente, en el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social. Como resultado, al pasar a un enfoque basado en el puesto de trabajo, el alcance del concepto de empleo informal se amplía para captar no solo el empleo en el sector informal sino también determinados tipos de inserciones laborales en el sector formal.

A partir de este análisis, el empleo informal queda definido y compuesto del siguiente modo: trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores, dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; miembros de cooperativas de productores informales; asalariados que tienen empleos informales, que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

Dentro de los principales elementos introducidos por la *17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* se destaca la definición adoptada para los empleos en relación de dependencia informales. Asimismo, se acuñó el término economía informal para al grupo de trabajadores y de empresas que operan en el ámbito informal, incluyendo así al sector informal y al empleo informal (Bertrenau y Casanova, 2013).

Fuentes de información para medir el empleo informal

En Argentina existen dos fuentes principales de información que permiten caracterizar de manera periódica distintas dimensiones del empleo formal e informal: las encuestas de hogares y los datos administrativos de diversos organismos del Estado. De manera complementaria, cada diez años se implementa un censo de población.

Las encuestas familiares son aquellas que consisten en la información que se considere relevante para obtener información sobre el tema que necesitamos conocer, en este caso la registración laboral rural, considerando a la persona dentro de una familia: edad, fechas de nacimiento, muerte, ocupación, nivel educacional; así también la información de salud de los miembros de la familia, ocupación laboral, antigüedad, categoría.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) es un organismo público desconcentrado de carácter técnico, dentro de la órbita del Ministerio de Economía de la Nación, que ejerce la dirección superior de todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en Argentina.

Su creación y funcionamiento están reglamentados por la Ley 17.622, los Decretos 3110/70 y 1831/93 y la Disposición INDEC 176/99. En este marco, sus responsabilidades son: implementar la política estadística del Estado argentino, estructurar y conducir el Sistema Estadístico Nacional (SEN), diseñar metodologías para la producción estadística, organizar y dirigir los operativos estadísticos de infraestructura, elaborar indicadores básicos e información social, económica, demográfica y geográfica.

La información que produce el INDEC es una herramienta básica para la planificación de políticas públicas, así como para las investigaciones y proyecciones que se realizan en los ámbitos académico y privado. La colaboración y el aporte de información primaria por parte de la ciudadanía y otros actores son fundamentales en la producción estadística. Ya que los datos individuales son confidenciales y se encuentran resguardados por la normativa relativa al secreto estadístico, los resultados son publicados siempre en compilaciones de conjunto. Dado que el INDEC adhiere a la política de datos abiertos, los resultados de su trabajo son puestos al alcance de todos los usuarios de manera simultánea y en diferentes formatos para facilitar su acceso.

Principios fundamentales de la estadística oficial

Las recomendaciones de buenas prácticas estadísticas han sido elaboradas y homologadas por los organismos internacionales (Naciones Unidas, OCDE, CEPAL, Eurostat), con el fin de garantizar la transparencia, confiabilidad y

accesibilidad de las estadísticas públicas. El INDEC respalda estos principios que orientan su producción y difusión estadística (<https://www.indec.gob.ar/> Página consultada el 31/07/2020).

El papel de las instituciones laborales en la estructura salarial de los asalariados no-registrados

Dos instituciones laborales que cumplen un papel fundamental en la determinación de la estructura salarial de una economía son el salario mínimo y la negociación colectiva. La primera de ellas tiene como objetivo principal fijar un piso salarial mínimo para los trabajadores en relación de dependencia que garantice a estos un nivel adecuado de seguridad de ingresos. Por otra parte, la negociación colectiva sirve para determinar las remuneraciones, pero también las condiciones de empleo de los trabajadores y hacer posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones laborales recíprocas.

Las instituciones laborales que colaboran en la determinación de la estructura salarial están diseñadas para ser aplicadas en la economía formal, pero también tienen efecto sobre la economía informal, ya sea sobre el nivel del empleo o sobre los salarios. Esto implica que tanto el salario mínimo como la negociación colectiva pueden ocasionar efectos indirectos en la distribución salarial de los trabajadores informales. Por un lado, el salario mínimo puede ser tomado como referencia (efecto “faro”) en la determinación de los salarios de los trabajadores informales o, alternativamente, el patrón de variación del salario mínimo puede ser utilizado para ajustar los salarios del segmento informal (más allá de que el salario inicial se encuentre por encima o por debajo del salario mínimo). Por otra parte, un aumento salarial generalizado en el segmento formal, se realice este vía salario mínimo o negociación colectiva, es capaz de afectar a los salarios del segmento informal a partir de los efectos macroeconómicos (particularmente, a través del impulso de la demanda de bienes y servicios producidos en la economía informal, es posible que mejoren las perspectivas salariales de los trabajadores informales) y a través de los efectos microeconómicos como la

reasignación de capital entre el sector formal e informal (Alejo y Casanova, 2016).

En Argentina, durante los años 2000s, la revitalización de las instituciones del salario mínimo y la negociación colectiva contribuyó al incremento de los salarios reales y a mejorar la distribución salarial, en un contexto de expansión general de la economía y del empleo. Con excepción del período 2003-2005, cuando se otorgaron incrementos salariales de suma fija y se buscó fortalecer los ingresos de aquellos trabajadores de más bajos salarios, la negociación colectiva ha operado en mayor medida entre los asalariados formales, debido a su propia dinámica. En los últimos años, en primer término se han acordado, mediante la negociación colectiva, los salarios para el grueso de los trabajadores y, posteriormente, se ha negociado el salario mínimo en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

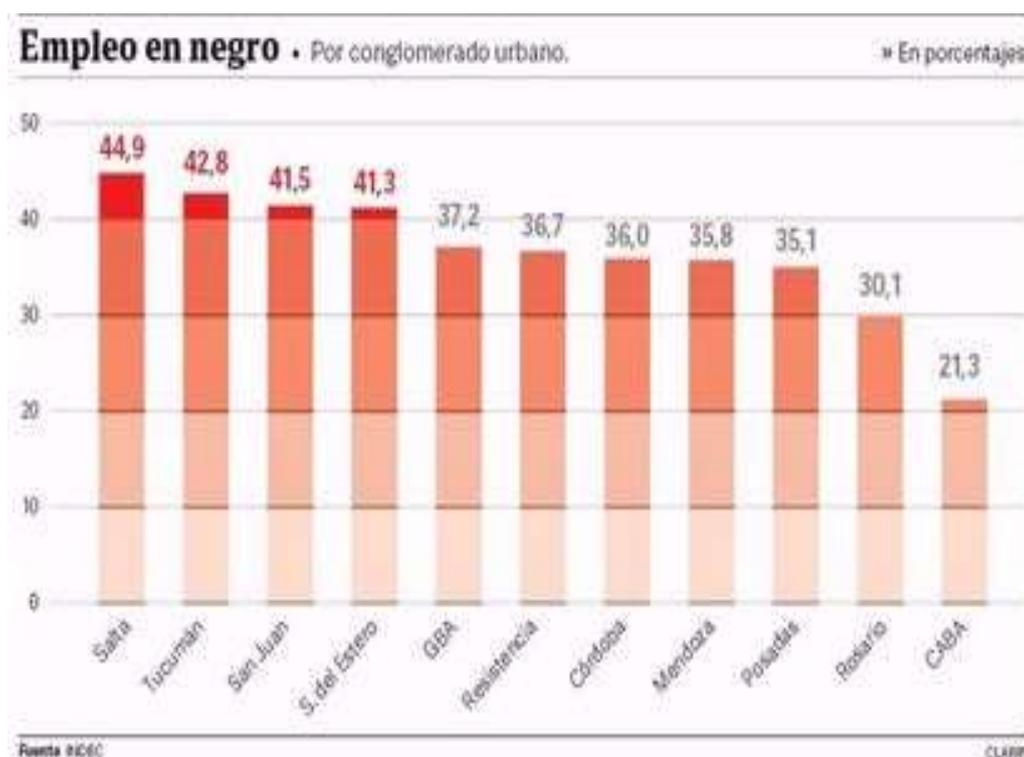
Informalidad Laboral en el sector rural argentino

Diversos factores dificultan tanto la detección del empleo informal como las posibilidades de formalización del empleo en el sector rural. Los cambios en la inserción laboral de los trabajadores del sector agropecuario explican una parte del problema. Los procesos de cambio tecnológico y de reestructuración de la producción que ha experimentado el sector en las últimas décadas han significado una transformación en el mercado de trabajo, en el cual se observa una reducción del empleo directo y modificaciones en los requerimientos de mano de obra. Esto lleva a que se registren un descenso del número de trabajadores fijos y un aumento de los transitorios, una recalificación de las tareas, una relocalización de la mano de obra rural en áreas urbanas, un crecimiento de empleos ligados a servicios para la producción primaria y la aparición de intermediarios en la contratación de trabajadores temporarios (Soto Baquero, 2012).

A la vez, las modificaciones en los procesos productivos y en los requerimientos de mano de obra, además de haber acentuado la participación de los trabajadores temporarios, han modificado su perfil, destacándose una mayor

participación de jóvenes, mayor peso de trabajadores con residencia urbana, trayectorias laborales que incluyen actividades no agrarias y una intensificación de los procesos migratorios. Una consecuencia importante de este comportamiento es el cambio en las situaciones clásicas de precariedad laboral que caracterizaban al segmento, lo que incrementó las situaciones de desempleo estacional, haciendo más incierta la inserción laboral de los trabajadores y desdibujando la relación salarial (Soto Baquero, 2012).

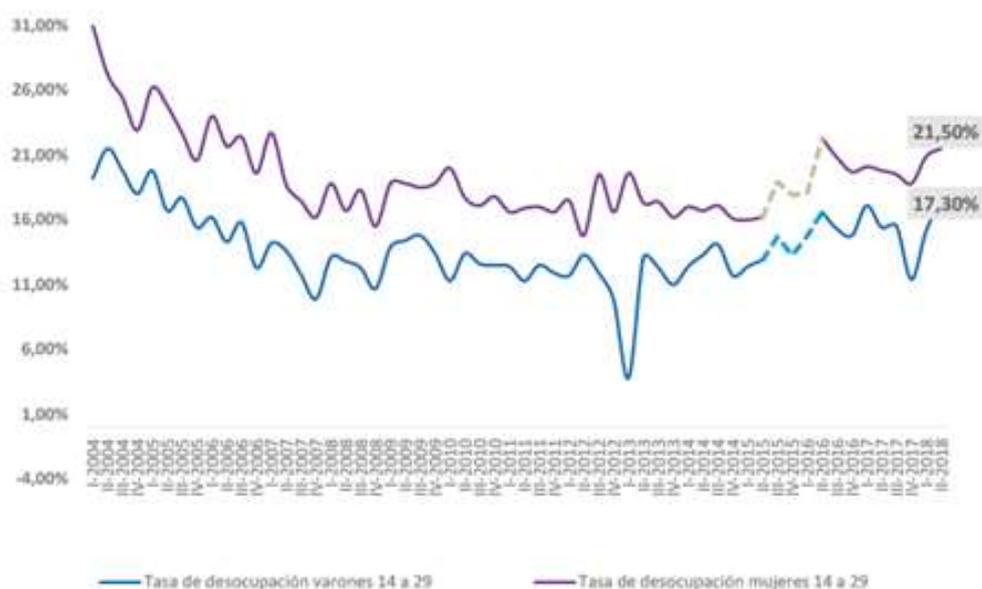
Porcentual de empleo en negro en Argentina 2018



Fuente: Revista digital FANDOM
[https://problemaslaborales2018.fandom.com/es/wiki/Empleo_no_registrado_\(en_negro\)](https://problemaslaborales2018.fandom.com/es/wiki/Empleo_no_registrado_(en_negro)) (Página consultada el 07-10-2020).

Y tomando en cuenta la variable de género, la desocupación afecta en especial las mujeres jóvenes. Para el segundo trimestre de 2018 más de 1 de cada 5 mujeres activas entre 14 y 29 años se encontraba desempleada.

Tasa de desempleo 14 a 29 años, varones y mujeres. Segundo trimestre 2004 a segundo trimestre 2018



Fuente: elaboración CEPA en base a INDEC

Fuente: <https://www.centrocepa.com.ar/informes/130-diagnostico-sobre-la-situacion-laboral-y-social-de-la-argentina-actual.html>. Página consultada el 08-10-2020.

La problemática del empleo informal en el sector rural ha sido abordada desde las políticas públicas con acciones específicas de formalización y también se ha sancionado, a finales de 2011, una nueva regulación (Régimen de Trabajo Agrario), en la que se consagra una serie de derechos y garantías que hasta ese entonces no existían. Entre las nuevas disposiciones, se puede destacar el hecho de que los nuevos convenios colectivos serán fuente de regulación, el establecimiento de modalidades contractuales (estipulando que el contrato de trabajo se celebra de forma permanente y continua, salvo en casos expresamente previstos e introduciendo el contrato de temporada), las mejoras respecto de las remuneraciones y los límites a la extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Asimismo, se crea en la órbita del Ministerio de Trabajo de la Nación el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), como organismo de contralor de lo establecido por la legislación en el ámbito rural.

Trabajo y servicios de producción

Una de las formas en las que se define qué tareas del proceso son “trabajo” y cuáles son “servicios a la producción” es la presencia de distintos tipos de agentes intermediarios entre los trabajadores y las plantaciones donde cumplen sus tareas. Las intermediaciones de contratistas, empresas de servicios, cooperativas de trabajo y diferentes tipos de reclutadores se dan especialmente en producciones agrarias intensivas con altos requerimientos discontinuos de mano de obra.

Pensando de abajo hacia arriba, en los parajes rurales donde residen los trabajadores con sus familias la intermediación para ir a trabajar a una plantación es iniciada por el “cuadrillero”, quien cada temporada de trabajo pregunta “quién quiere ir y junta documentos” en un grupo de parientes o allegados. En la investigación realizada, el “cuadrillero” era, en un caso, un operario manual con habilidades destacadas para diferentes tareas, y en otro, un maquinista que procuraba armar su propio grupo de operarios manuales para “mejorar la calidad de las pasadas de la máquina” y aumentar la productividad. El “cuadrillero” presenta a los hombres convocados al planillero y éste les asegura que conformarán un equipo durante la temporada laboral. Los grupos de trabajo no convocados por un “cuadrillero” son organizados a criterio de los “planilleros” de la empresa de recursos humanos.

Además de las referencias a la intermediación y tercerización analizadas en los casos estudiados, en la investigación sobre el trabajo rural en la viticultura realizada por German Quaranta (2011) señala que las formas más frecuentes de intermediación son “cooperativas de trabajo y empresas de servicios”. Notamos que estas formas de contratación son modalidades que facilitan a los empresarios el registro del personal, a la vez que manipulan las leyes laborales vigentes en el medio rural y reducen las responsabilidades patronales respecto de los trabajadores. En estudios anteriores sobre intermediación, se hace especial mención a lazos sociales no contractuales (vecindad, conocimiento, confianza) entre las partes, que necesariamente persisten pese a la extensión de nuevas modalidades de intermediación por fuera de las conocidas como tradicionales e informales (Bendini y Steimbregger, 2011).

Según Quaranta (2011), esta forma de definir el “trabajo rural estacional” como “trabajo eventual” es una característica adquirida durante la intensificación agrícola iniciada en la década de 1990s. En este proceso de intensificación, aun cuando el trabajo asalariado predomina claramente (84% de los trabajadores participa de esta categoría), la presencia de asalariados permanentes en el agro acaba siendo inversamente proporcional al tamaño de los establecimientos (en viticultura se demandan aproximadamente 10 trabajadores por cada 100 ha de cultivo). La ínfima cantidad de asalariados permanentes es compensada con la significativa contratación de temporarios, que son reclutados con diversas mediaciones como la contratación directa, contratistas, cooperativas o empresas de “trabajo eventual (Quaranta, 2011, 209). En la retórica de las empresas, demandar menos trabajadores permanentes por hectárea cultivada se atribuye a que se trata de empresas intensivas en capital, que al introducir innovaciones tecnológicas, aumentan la productividad sin aumentar la demanda de trabajadores. Sin embargo, esto no es siempre así y al considerar eventual una tarea cíclica, lo mismo que cuando una tarea que hacían trabajadores permanentes, pasa a ser denominada por los empresarios como “de temporada”. Se encubre una demanda de mano de obra, con lo que se vulneran derechos adquiridos por los trabajadores (<https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/>. Página consultada el 21/07/2020).

Retribución del trabajador agrario

La remuneración es la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y su pago constituye la principal obligación del empleador. El salario de los trabajadores en general, no sólo de los rurales tiene carácter alimentario porque el trabajador vive de lo que percibe y en la mayoría de los casos es su único ingreso. Es por esto que goza de una gran protección por parte de la legislación y ha sido consagrado tanto a nivel nacional como a través de normas dictadas con carácter internacional. En el trabajo rural, las remuneraciones mínimas son fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario que no pudiendo ser inferiores al salario mínimo vital y móvil. El art. 116, LCT, define al salario mínimo vital como "la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal

de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".

El monto del salario puede ser fijado por mes, por día y por hora, y de la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación. El salario puede ser fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario. Cuando la remuneración se fija en relación con el factor tiempo para su cálculo se toma como módulo el mes, el día o la hora de trabajo. El salario calculado de esta es el método más sencillo de cálculo, ya que permite al trabajador controlar de manera fácil lo que se le paga, cómo y sobre qué parámetros.

Para saber lo que significa la retribución es necesario comprender todos los ítems que la palabra abarca, lo primero es saber qué tipo de jornal se va a utilizar, ya existen diferentes métodos en el trabajo agrícola, jornalizado: (por día o por hora) se paga en relación con el día u hora de trabajo. Se utiliza como actividad de cómputo la hora (jornal horario) o el día (jornal diario). Si el salario se computa por hora, la liquidación del día de trabajo resulta de multiplicar la cantidad de horas trabajadas por la retribución fijada como jornal horario. Cuando se computa por día, la liquidación surge de multiplicar los días trabajados por el jornal diario estipulado. Todos los jornales del mes constituyen el sueldo: es la remuneración que se paga por mes (o quincena) calendario y consiste en una suma fija. Es decir que no varía por la mayor o menor cantidad de días laborables que tenga el mes, de modo que corresponde un sueldo igual tanto para el mes de febrero (veintiocho o veintinueve días) como para el de marzo (treinta y un días), que tienen distinta cantidad de días laborables. El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo y de ello derivan los periodos de

pagos, el mismo es idéntico a la ley de contrato de trabajo y deberá realizarse en uno de los siguientes períodos: al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario; al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena; al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquella. El pago debe realizarse una vez vencido el periodo que corresponda dentro de los cuatros días hábiles para el trabajador que percibe una remuneración mensual o quincenal y de tres días hábiles para aquel que es remunerado de forma jornalizada.

Modalidad de pago: Los empleadores deben abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos kilómetros en zonas urbanas y a diez kilómetros en zonas rurales (Martínez, 2018).

CAPITULO IV

Trabajo asalariado no-registrado y desempleo

Estrategias Políticas en Argentina 2020

Las estrategias y las políticas diseñadas en torno al fenómeno de la economía informal pueden agruparse en dos conjuntos. El primer grupo se refiere a las medidas que buscan incorporar todas aquellas actividades realizadas fuera del marco de la ley al circuito formal. Aquí se destacan tanto acciones que operan a nivel micro (por ejemplo, las inspecciones de firmas) como políticas que operan a nivel macro (por ejemplo, la configuración del esquema macroeconómico y su incidencia en la dinámica del empleo). El segundo grupo de intervenciones se refiere, en cambio, a acciones que permiten prevenir y mitigar los efectos de la informalidad laboral. En otras palabras, lo que se busca es, aun cuando las actividades laborales se desarrollen al margen de la ley, ampliar el acceso efectivo de los trabajadores y sus familias a algunas de las dimensiones del trabajo decente, como la seguridad económica, que provee la protección social, o las acciones de formación para el trabajo, que facilitan una transición hacia la formalidad.

Sector Privado empresario- Reducciones a las contribuciones de la seguridad social. Créditos. Medidas tomadas en Pandemia Covid-19 año 2020. AFIP.

A) Medidas de Alivio. “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción – ATP”

- Postergación de pago o reducción de hasta el 95% de las contribuciones patronales al SIPA.
- Se amplía el plazo para pago de las contribuciones patronales del SIPA.

- Se reduce hasta el 95% de las contribuciones patronales del SIPA de junio de 2020 en función de parámetros establecidos por la Jefatura de Gabinete de Ministros.
- Para obtener los beneficios los empleadores deberán ingresa al servicio con clave fiscal Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción – ATP y suministrar la información económica relativa a sus actividades, hasta el 3 de julio de 2020, inclusive.
- Posteriormente el Organismo podrá requerir información adicional a través del domicilio fiscal electrónico.

Aquellos cuya actividad principal se encuentre incluida en el listado de actividades afectadas, gozarán del beneficio de postergación del vencimiento para el pago de las contribuciones patronales al SIPA de marzo, abril, mayo y junio de 2020 (https://www.afip.gob.ar/medidas-de-alivio/medidas/_programa-atp/contribuciones.asp. Página consultada el 01/07/2020).

B) Medidas de Alivio “Autónomos y Monotributistas”

Crédito a tasa cero con subsidio del 100% del costo financiero total para monotributistas y autónomos, a ser acreditado en la tarjeta de crédito del beneficiario. El monto de la financiación no podrá exceder una cuarta parte del límite superior de ingresos brutos establecidos para cada categoría del monotributo, con un límite máximo \$ 150.000. Se deberá abonar en tres cuotas mensuales iguales y consecutivas. A ellas se les adicionará la cuota mensual correspondiente al Monotributo o al régimen de Autónomos que la pagará el banco en nombre del ciudadano. Para verificar que el banco realizó esos pagos se podrá ingresar al servicio con clave fiscal CCMA - Cuenta corriente para monotributistas y autónomos (https://www.afip.gob.ar/medidas-de-alivio/medidas/_creditos-tasa-cero/_caracteristicas.asp. Página consultada el 01/07/2020).

Sector Público. IFE. Medidas tomadas en Pandemia Covid-19, año 2020. ANSES.

En el marco de la emergencia sanitaria, el Gobierno Nacional dispuso un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para trabajadores informales y monotributistas de las primeras categorías. A quienes les corresponde:

- Trabajadores y trabajadoras informales.
- Trabajadores y trabajadoras de casas particulares.
- Monotributistas sociales.
- Monotributistas de las categorías A y B.

Requisitos

- Ser argentino nativo o naturalizado y residente, con una residencia legal en el país no inferior a 2 años.
- Tener entre 18 y 65 años de edad.
- Que el titular o su grupo familiar no tenga ingresos provenientes de un trabajo en relación de dependencia en el sector público o privado, ser monotributista de categoría C o superior, o del régimen de autónomos, una prestación de desempleo, jubilaciones, pensiones o retiros contributivos o no contributivos nacionales, provinciales, municipales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, planes sociales, salario social complementario, Hacemos Futuro, Potenciar Trabajo u otros programas sociales nacionales, provinciales o municipales.
- El IFE es compatible con el cobro de la Asignación Universal por Hijo, la Asignación por Embarazo y el programa Progresar.

Cobro

El monto del IFE es de \$10.000 y lo cobra solo un integrante del grupo familiar, priorizando a la mujer (<https://www.anses.gob.ar/ingreso-familiar-de-emergencia>. Página consultada el 01/07/2020).

CAPITULO V

Estudio de caso

Se determinó que los cuestionarios se aplicarían al personal de la empresa *Servicios de Personal Manantial del Valle S.A.* CUIT 30-710907281-1, que se ubica en Finca *El Zorzal*, ubicada en Gualtallary, Tupungato, Mendoza. A continuación se reproduce la constancia de Inscripción en AFIP para funcionar como tercerizador de mano de obra agrícola y dar de alta a los empleados rurales.

20/7/2020 Formulario de Inscripción de Constancia de Inscripción

AFIP ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS
CONSTANCIA DE INSCRIPCION

CUIT: 30-71090728-1
SERVICIOS DE PERSONAL MANANTIAL DEL VALLE S.A.
Forma Jurídica: SOC. ANONIMA
Fecha Contrato Social: 06-02-2009

IMPUESTOS/REGIMENES NACIONALES REGISTRADOS Y FECHA DE ALTA

GANANCIAS SOCIEDADES	03-2008
IVA	03-2008
REG. SEG. SOCIAL EMPLEADOR	05-2013
REG. INF. - PARTICIPACIONES SOCIETARIAS	03-2008
REG. INF. - PRESENTACION DE ESTADOS CONTABLES EN FORMATO PDF	12-2008
REG. INF. - REGIMEN INFORMATIVO DE COMPRAS Y VENTAS	07-2015

Contribuyente no amparado en los beneficios promocionales INDUSTRIALES establecidos por Ley 22021 y sus modificatorias 22702 y 22973, a la fecha de emisión de la presente constancia.

Esta constancia no da cuenta de la inscripción en:

- Impuesto Bienes Personales y Exteriorización - Ley 26476: de corresponder, deberán solicitarse en la dependencia donde se encuentra inscripto.
- Impuesto a las Ganancias: la condición de exenta, para las entidades enunciadas en los incisos b), d), e), f), g), m) y r) del Art. 20 de la ley, se acredita mediante el "Certificado de exención en el Impuesto a las Ganancias" - Resolución General 2681.

ACTIVIDADES NACIONALES REGISTRADAS Y FECHA DE ALTA

Actividad (previa):	18120 (P-883) SERVICIOS DE CONTRATISTAS DE MANO DE OBRA AGRICOLA	Mes de inicio: 04/2018
Secundarias):	12420 (P-883) CULTIVO DE FRUTAS SECAS	Mes de inicio: 04/2018
	16111 (P-883) SERVICIOS DE LABRANZA, SIEMBRA, TRANSPLANTE Y CUIDADOS CULTURALES	Mes de inicio: 04/2018
	22110 (P-883) CULTIVO DE VINO PARA VINIFICAR	Mes de inicio: 04/2018
	872010 (P-883) SERVICIOS DE LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	Mes de inicio: 03/2020

Mes de inicio operación comercial: 12

DOMICILIO FISCAL - AFIP

8ª LA ARBOLEDA 0 Piso 0 Dpto:3 S:0 T:0 M.F.
TUPUNGATO
5561-MENDOZA

Validez de la presente constancia: 20-07-2020 a 19-08-2020
Hrs: 07:23:21 Verificador: 103731082652

Después de haber seleccionado, el problema de estudio, el diseño, la muestra y definido la hipótesis de investigación, se avanzó en la recolección de los datos pertinentes sobre las variables o conceptos involucrados. Se recopiló esta información durante agosto de 2020, momento en el cual el personal se encontraba realizando tareas de colocación de polainas en viñedos. En esta época del año, el personal de la empresa es de quince personas trabajando en relación de dependencia y entrevisté al cien por ciento de ellos con un cuestionario semi-estructurado, mixto, cuantitativo en donde a todo el personal se le pregunta lo mismo y resulta aplicable a toda persona sin importar en nivel de alfabetización, explorando con preguntas cerradas simples en donde se tienen tres posibilidades de respuesta, SI, NO, y N/Responde. También una sola pregunta o compuesta por varias interrogantes en la celda de otros u observaciones, dando así lugar a expresarse si lo cree necesario hacerlo. Este instrumento al personal otorga la confiabilidad y validez de contenido y de criterio necesario para tener respuestas certeras.

A continuación, una de las fichas elaboradas para la recolección de los datos. Todas las fichas pueden consultarse en anexo:

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Cobrero Rural
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Sí	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?		X		
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?	X			
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	X			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique		1		Depende la empresa

Análisis del contenido

Una vez realizadas las entrevistas al personal agrícola cuantifiqué la información y la plasmé en una hoja Excel.

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	Otros	
1	¿Su trabajo es continuo?	10	5		
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	8	6	1	a veces
3	¿Tiene aportes a la contribución social?	5	7	3	no saben
4	¿Cobra salario patronal?		15		
5	¿La empresa le brinda información con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	7	8		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?	2	13		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	6	9		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	12	2	1	las dos opciones
9	¿Prefiere trabajar sin registración?	3	11	1	las dos opciones
10	¿Cobra Asignación Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, ¿Asignación Universal por Embarazo o algún plan social?	7	8		
11	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	9	6		
12	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	14	1		
13	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	7	6	2	a veces
14	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	9	6		
15	¿Le aportan los días trabajados?	13	2		
16	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	13	2		
17	¿En esta situación excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	15			
18	¿Considera que se vulnera algún derecho del trabajador? Explique	8	5	2	depende de la empresa; sanitarios, agua, comedor

Análisis de la información

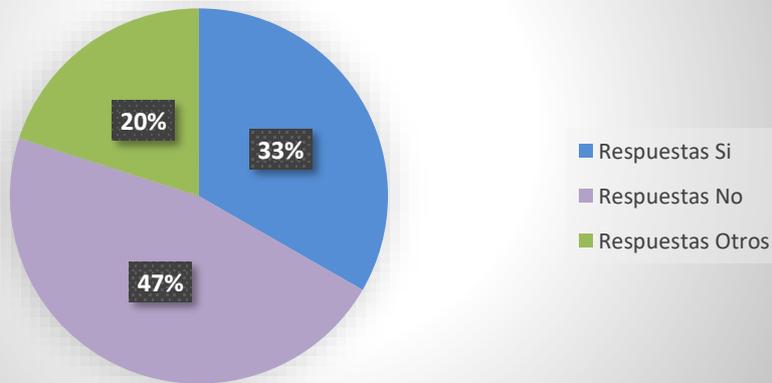


El sesenta y siete por ciento nos informa que a pesar que el trabajo agrario es cíclico, estacional o de temporada, un poco más de la mitad logra tener continuidad. Esto se debe a que van formando un ciclo continuo en diferentes rubros; por ejemplo, comienzan en la viña, luego van a trabajar a algún frutal de pepita, luego al ajo o a la chacra.



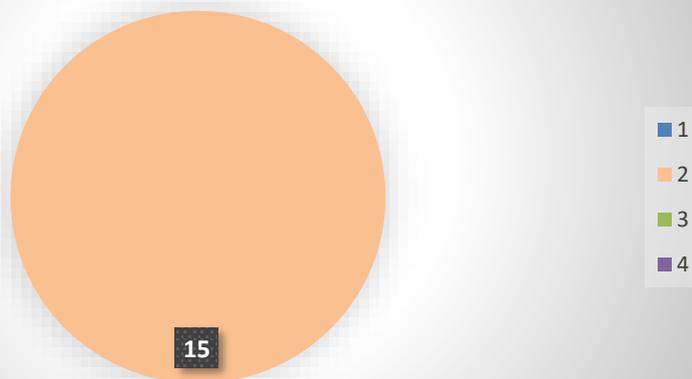
Esta pregunta estuvo muy dividida en porcentaje, ya que por una mayoría muy fina se visualiza que el personal lo registran laboralmente a través de un alta, pero llama la atención el 40% que no es registrado.

¿Tiene aportes a la contribucion social?



En relaciona a los aportes a la contribución social, baja rotundamente y supera el 40% en donde el personal manifiesta que no tiene aportes. Esto se debe a que el personal puede haber sido dado de alta, pero a fin de mes no cargarlo en la contribución social del formulario F931 y, por lo tanto, quedar de alta pero sin aportes a la contribución social o seguridad social.

¿Cobra salario patronal?



Aquí el personal manifiesta al cien por ciento, o sea, los quince no cobran salario patronal; dato significativo a la hora de registrarse, ya que los salarios son retenidos durante dos meses. Esto significa que la persona dentro de una familia

que va a trabajar no tiene hijos a cargo. Generalmente es el hermano mayor que ayuda en la economía familiar.

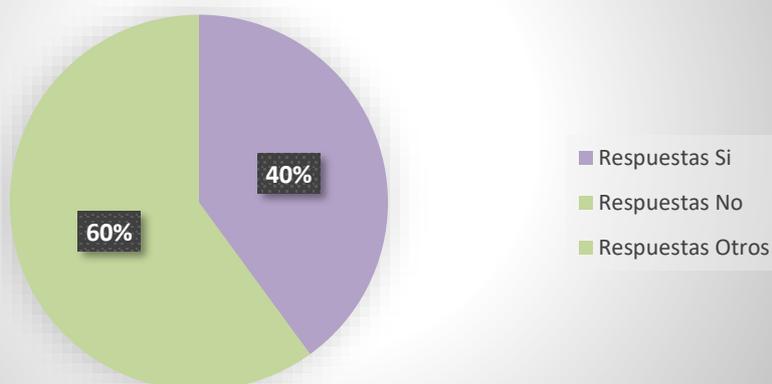


Porcentaje positivo en lo que respecta a la información sobre los derechos, ya que supera al 47%, pero aún queda mucho por brindarle al empleado rural. Este porcentaje ha ido variando con los tiempos y esto significa que estamos a la mitad del camino.



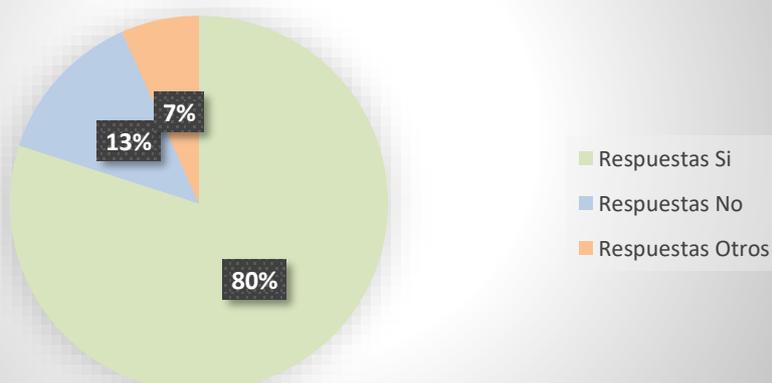
El 87% del personal no utiliza ni la obra social ni los beneficios del sindicato. Esto suele suceder porque las empresas de servicios no le hacen entrega del bono de sueldo, sin el cual no pueden presentarse en la obra social ni en el sindicato.

¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?



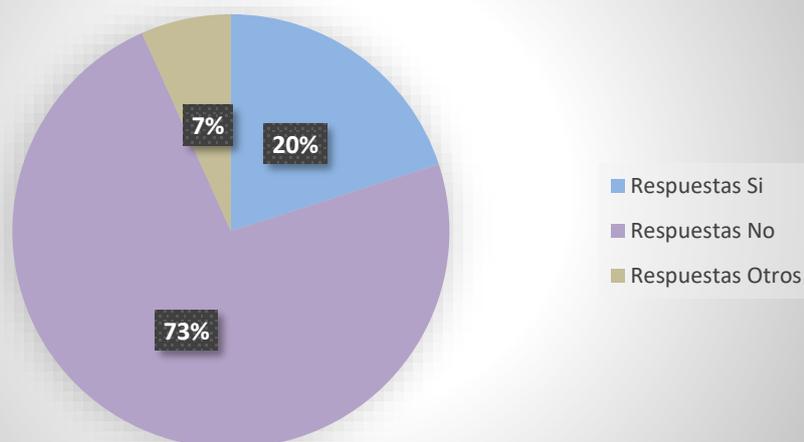
El 60% del personal no revisa los aportes jubilatorios en ANSES y luego, cuando quieren jubilarse, se dan cuenta de que no tienen los años necesarios aportados.

¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?



Esta pregunta es la clave para el trabajo, a partir de este 80% visualice que los trabajadores agrarios sí quieren trabajar con registración.

¿Prefiere trabajar sin registracion?



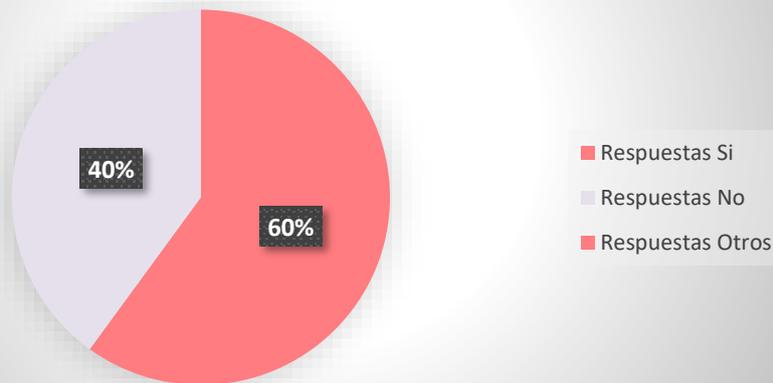
El trabajar registrado laboralmente otorga seguridad al empleado y a toda su familia, sin importar si pierden beneficios sociales nacionales. Ellos priorizan la estabilidad laboral y los aportes jubilatorios.

¿Cobra Asignacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por Embarazo o algun plan social?



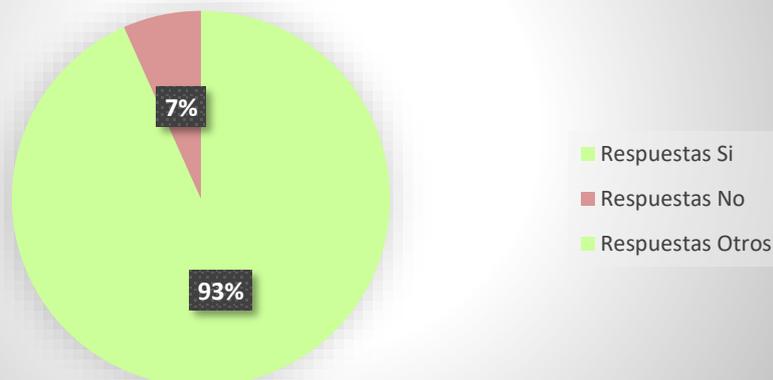
En este caso se manifestaron de forma muy divididas.

¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?



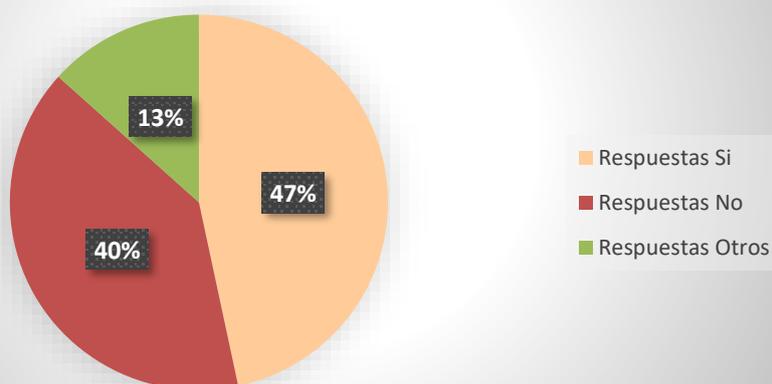
El 60% del personal manifestó que tienen ART, imprescindible para los trabajos agrícolas en los cuales se corre el riesgo de picaduras de insectos, reptiles o arácnidos; además del trabajo con elementos que pueden causar accidentes como tijeras para poda y cosecha, zapas y escaleras.

¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?



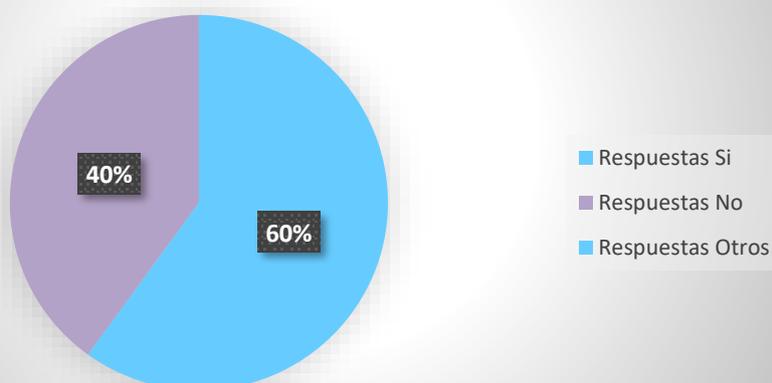
Aquí los empleados manifiestan que es importante para su futuro al trabajar registrados laboralmente. Esto le brinda aportes para la jubilación, vacaciones pagas, reserva de puesto de trabajo, sueldo anual complementario, salario patronal, obra social y todos los beneficios pertinentes.

¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?



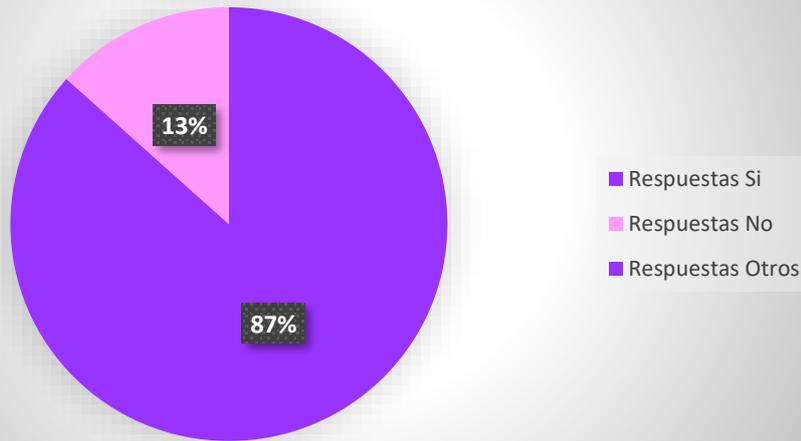
Están muy divididas las respuestas en relación a la entrega del bono de sueldo del personal. Esto es debido a que el bono de sueldo es mensual y que el personal no siempre alcanza a trabajar todo el mes, por lo que muchas veces no alcanzan a recibirlo. La forma de pago tradicional es en efectivo, todos los fines de semana.

¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?



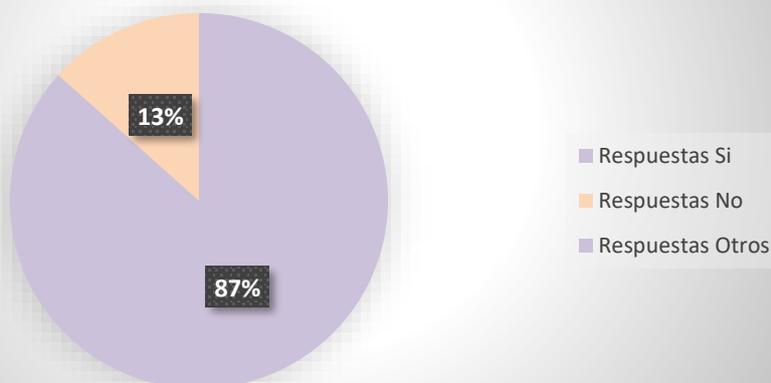
Hay porcentajes muy parejos en relación al pago de las vacaciones y del sueldo anual complementario. Esto surge de que es necesario contar con tres meses mínimos para poder tener las vacaciones pagas. Casi nunca el empleado rural llega a ese tiempo.

¿Le aportan los días trabajados?



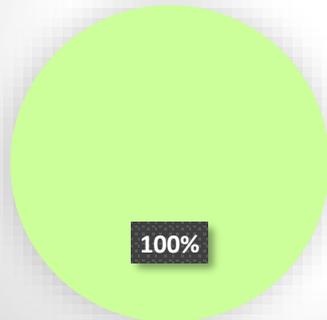
El 87% del personal manifestó que si le realizan los aportes por los días trabajados.

¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?



El 87% del personal considera que su retribución es justa.

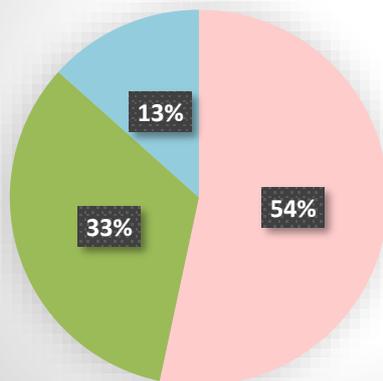
En esta situación excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?



- Respuestas Si
- Respuestas No
- Respuestas Otros

Acá se manifiesta la conformidad en relación a los recaudos tomados por la empresa en la pandemia, como es el uso del alcohol en gel, tapabocas y medidas para garantizar el distanciamiento social.

¿Considera que se vulnera algún derecho del trabajador? Explique



- Respuestas Si
- Respuestas No
- Respuestas Otros

En este punto expresaron que no tienen baños químicos, ni comedores a la sombra, que deben comer en el suelo y no siempre tienen agua en las fincas que trabajan y tampoco le hacen entrega de ropa de trabajo.

Conclusiones

La registraci3n laboral agraria es fundamental en Argentina ya que su espacio geogr1fico cuenta con diversos climas y geomorfolog1a, lo que permite que se puedan diversificar los cultivos. Esta ventaja natural se funde con el derecho laboral y societario en lo que hace a la registraci3n laboral, ya que para que los empleados puedan trabajar en condiciones dignas, primero se debe contar con una empresa; en este caso, con la figura de la sociedad an3nima que tiene que cumplir con todos los requisitos y procedimientos que delimita la Ley General de Sociedades. En su conjunto participa el Ministerio de Trabajo aportando informaci3n pero, sobre todo, inspeccionando y fiscalizando la actividad.

Luego se procede a la contrataci3n del personal en concordancia con la Ley de Contrato de Trabajo y, seg1n el tipo de actividad, se establece la remuneraci3n siguiendo los convenios colectivos de trabajo que proceden de las reuniones sindicales del sector. Estos convenios tambi3n influyen en las aseguradoras de riesgos de trabajo que garantizan que las ART otorguen las prestaciones m3dico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La registraci3n laboral se hace ante el AFIP, organismo regulador y fiscalizador. Estas altas laborales las debe emitir el empleador que las registra y de esta manera se formaliza la relaci3n laboral quedando bajo su dependencia y siendo responsables solidarios los terceros que contraten el servicio. Seg1n el informe la OIT, existe informalidad laboral a nivel internacional, el empleo informal dificulta el reconocimiento de derechos laborales y est1 asociado con la pobreza en sus diversas dimensiones, para poder medir este fen3meno se utiliza a nivel nacional los censos que son programados, confeccionados y efectuados por el INDEC.

Si vamos un poco m1s adentro, ya focaliz1ndonos en Argentina y en el sector rural, comprendemos los procesos de cambio tecnol3gico y de reestructuraci3n de la producci3n que ha experimentado el sector en las 1ltimas d3cadas han significado una transformaci3n en el mercado de trabajo. Esto se debe a la utilizaci3n de maquinaria agr1cola para el sector como las cosechadoras

mecánicas, el uso de tractores, cuadríciclos y de todo tipo de productos químicos como los pesticidas y pulverizadoras que hacen que se vea reducida la mano de obra agrícola, ya que ha sido reemplazada.

En paralelo tenemos el sector privado que lo que busca es, aun cuando las actividades laborales se desarrollen al margen de la ley, ampliar el acceso efectivo de los trabajadores y sus familias a algunas de las dimensiones del trabajo decente, como la seguridad económica, que provee la protección social, o las acciones de formación para el trabajo que facilitan una transición hacia la formalidad.

La nación por su parte otorgó medidas de alivio Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, con reducción de hasta el 95% las contribuciones, ampliación del plazo para pagar, obtener beneficios y a los autónomos y monotributistas créditos a tasa cero con un subsidio del 100%. Y en el sector público, fue el pago del ingreso familiar de emergencia para personas físicas que no estén registradas laboralmente, para las asignaciones universales por hijo y embarazo, en un pago único de diez mil pesos que hasta el momento se extendió en tres pagos de diez mil cada uno.

Aun con conocimiento de sus derechos, el empleado rural no siempre opta por la registración laboral ha sido refutada como hipótesis, dados los resultados de las entrevistas en las cuales los empleados dejaron en claro que prefieren trabajar con registración laboral en el sector agrícola y cobrar el salario patronal, en vez de permanecer sin registración. El empleado rural viñatero prefiere gozar de aportes jubilatorios, sueldo anual complementario, obra social y del sindicato, cobrar el salario patronal y contar con la seguridad de una ART, bono de sueldo y demás beneficios que se tienen al ser registrado laboralmente. Esto incluso cuando su trabajo sea cíclico, temporario y discontinuo, generando cobrar un salario interrumpido y cese de los beneficios sociales otorgados por la Nación como son las asignaciones universales por hijo, las pensiones y el Ingreso Familiar de Emergencia, ya que consideran que estos beneficios son pasajeros mientras que el trabajo con aportes es estable y duradero, lo que le da mayor seguridad a su vida familiar.

Bibliografía

- Administración Federal de Ingresos Públicos. <https://www.afip.gob.ar/medidas-de-alivio/medidas/creditos-tasa-cero/caracteristicas.asp>. Página consultada el 01/07/2020.
- Administración Federal de Ingresos Públicos. <https://www.afip.gob.ar/medidas-de-alivio/medidas/programa-atp/contribuciones.asp>. Página consultada el 01/07/2020.
- Administración Federal de Ingresos Públicos. <https://www.afip.gob.ar/simplificacionregistral/caracteristicas-y-utilizacion/utilidades-del-sistema.asp>. Página consultada el 28/07/2020.
- Administración Nacional de la Seguridad Social. <https://www.anses.gob.ar/ingreso-familiar-de-emergencia>. Página consultada el 01/07/2020.
- Alejo, Javier y Luis Casanova. 2016. Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. Revista de Economía Política de Buenos Aires. 10 (15), 65-97.
- Bendini, Mónica y Norma Steimbregger. 2011. Ocupaciones y movilidades en pueblos rurales de la Patagonia: Una mirada desde lo agrario. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Centro de Historia Argentina y Americana. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata.
- Bertranou, Fabio, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. 2013. Informalidad Laboral en Argentina. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina. 182 p.
- Bertranou, Fabio y Luis Casanova. 2012. Informalidad laboral en Argentina. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248462.pdf. Página consultada el 01-07-2020.

- Federación de empleados y obreros vitivinícolas y afines: <http://foevaonline.com.ar/sitio.php?seccion=convenios>. Página consultada el 28/07/2020.
- Información legislativa y documental. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>. Página consultada el 01-07-2020.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina. <https://www.indec.gob.ar>. Página consultada el 31/07/2020.
- Ley 26.727-Régimen de Trabajo Agrario. B.O. 27-12-2011; <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-> Página consultada 08-07-2020.
- Ley Contrato de Trabajo 20744 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Página consultada el 10/07/2020.
- Ley 19.550 - General de Sociedades. Anexo de Ley 26.994. B.O. 08/10/2014 vigencia 1º de agosto 2015. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>. Página consultada el 01/07/2020.
- Martínez, Marianela Anahí. 2018. Trabajo agrario año 2018. Universidad La Pampa. Facultad de ciencias económicas y jurídicas. http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/e_marasp155.pdf. Página consultada el 05/07/2020.
- Mastrangelo, Andrea y Verónica Tripin. 2016. Argentina 2008-2011. Análisis comparativo sobre trabajo rural en la foresto industria, las semilleras y la fruticultura. *Mundo Agrario* Revista Electrónica cuatrimestral. <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/>. Página consultada el 21/07/2020.
- Portal Argentino. <https://www.argentina.gob.ar/>. Página consultada el 23/07/2020.
- Quaranta, German. 2011. Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza,

Argentina. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252011000200007. Página consultada el 07/07/2020.

Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores rurales <https://www.renatre.org.ar/institucional/que-es-renatre/>. Página consultada el 28/07/2020.

Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas <https://soevatunuyan.com.ar/servicios/asesoramiento-gremial/>. Página consultada el 28/07/2020.

Soto Baquero, Fernando. 2012. Empleo y condiciones de trabajo para mujeres temporarias. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/1448>. Página consultada el 30/07/2020.

Anexos

Encuestas realizadas al personal de Manantial del Valle S.A

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA					
Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020					
Puesto de trabajo: Ob. en Rural					
Horario laboral: 8 a 16hs					
Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020					
Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario					
Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?		X		
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?	X			
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	X			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique				Depende de la empresa-

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Cobrero Rural
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Sí	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?		X		
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?	X			
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	X			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique		1		Depende la empresa

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Operario Rural Viña
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	X			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		X		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		X		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?		X		
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los días trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	X			

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Operario de Vidrio
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?				A veces si o a veces no
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?	<input checked="" type="checkbox"/>			
4	¿Cobra salario patronal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	<input checked="" type="checkbox"/>			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Cobra Asignacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	<input checked="" type="checkbox"/>			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?				A veces si
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	<input checked="" type="checkbox"/>			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>			En este momento si. E.g.P Pero en otros trabajos no
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	<input checked="" type="checkbox"/>			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique		<input checked="" type="checkbox"/>		

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto del 2010
 Puesto de trabajo: Operario Personal Usia
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	X			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?			No sabe.	
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?	X			
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?			Los dos opciones	
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?			X	
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		X		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	X			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?		X		
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?		X		
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique			X	

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 10 de Marzo 2020
 Puesto de trabajo: Obrero Rural
 Horario laboral: 08 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	X			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?	X			
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		X		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?	X			
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?	X			
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?		X		
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?		X		
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?		X		
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	X			Baño - Comedor

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Obrero Puro
 Horario laboral: 08 a 16 hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?	<input checked="" type="checkbox"/>			
4	¿Cobra salario patronal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Cobra Asignacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Le aportan los dias trabajados?	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	<input checked="" type="checkbox"/>			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	<input checked="" type="checkbox"/>			

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 10 de Marzo 2020
 Puesto de trabajo: Obrero Rural uña
 Horario laboral: 07:00 a 13:00hs.
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	X			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		X		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		X		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asiganacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		X		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?		X		
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los dias trabajados?		X		
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique		X		

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 10 de Marzo 2020
 Puesto de trabajo: Obra Pura
 Horario laboral: 7:30 hs a 16:00 hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?		X		
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		X		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		X		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asignacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?		X		
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?		X		
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?		X		
16	¿Le aportan los dias trabajados?		X		
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?		X		
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	X			

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto del 2020
 Puesto de trabajo: Obrero Rural
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?		X		
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	X			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?	X			
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asignacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	X			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?		X		
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	X			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique		X		

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Obra Rural Uña
 Horario laboral: 08 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?		X		
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	X			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?		X		
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?	X			
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?	X			
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?	X			
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asignacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por	X			
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	X			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	X			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	X			
16	¿Le aportan los días trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique		X		

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto 2020
 Puesto de trabajo: Operario U.S.A. Rural
 Horario laboral: 8 a. 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?	<input checked="" type="checkbox"/>			
4	¿Cobra salario patronal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	<input checked="" type="checkbox"/>			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	<input checked="" type="checkbox"/>			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	<input checked="" type="checkbox"/>			Bono - Aque.

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 10 de Marzo de 2020
 Puesto de trabajo: Obrao Rural Viña
 Horario laboral: 8 a 16 hs.
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto del 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?	x			
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?	x			
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?	x			
4	¿Cobra salario patronal?		x		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		x		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		x		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		+		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	x			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		x		
10	¿Cobra Asiganacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		x		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		+		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	x			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	x			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?	x			
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?	x			
16	¿Le aportan los dias trabajados?	x			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	+			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	x			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	+			Sanitarios: Comedor

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto de 2020
 Puesto de trabajo: Obrero Rural V.ña
 Horario laboral: 8 a 16hs
 Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?		X		
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?				A veces.
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		X		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		X		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asiganacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		X		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	X			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?				A veces.
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?		X		
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	X			

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADOS DE MANANTIAL DEL VALLE SA

Fecha de Ingreso a la empresa: 03 de Agosto de 2020

Puesto de trabajo: Chofero PUNAL

Horario laboral: 8 a 6hs

Fecha de elaboracion de la entrevista: 14 de Agosto 2020

Marque con una cruz la respuesta que crea correcta y complete la observacion en caso de ser necesario

Nº	Preguntas	Respuestas			Observaciones
		Si	No	No responde	
1	¿Su trabajo es continuo?		X		
2	¿Siempre que trabaja le dan el alta laboral?		X		
3	¿Tiene aportes a la contribucion social?			Pocos	
4	¿Cobra salario patronal?		X		
5	¿La empresa le brinda informacion con respecto a los derechos y obligaciones de su alta laboral?		X		
6	¿Utiliza la obra social y los beneficios del sindicato?		X		
7	¿Revisa sus aportes jubilatorios en ANSES?		X		
8	¿Prefiere trabajos que le den el alta laboral?	X			
9	¿Prefiere trabajar sin registracion?		X		
10	¿Cobra Asigancacion Universal por Hijo, Ingreso Familiar de Emergencia, Asignacion Universal por		X		
11	¿Utiliza DNI de otras personas para no registrarse laboralmente?		X		
12	¿Tiene Aseguradora de Riesgos de Trabajo?	X			
13	¿Considera que es importante para su futuro el alta laboral?	X			
14	¿Le hacen entrega de su bono de sueldo?				Alto
15	¿Tiene vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario proporcional?		X		
16	¿Le aportan los dias trabajados?	X			
17	¿Considera que su salario es el adecuado a la tarea que realiza?	X			
18	En esta situacion excepcional que es la pandemia, la empresa tomo los recaudos sanitarios pertinentes?	X			
19	¿Considera que se vulnera algun derecho del trabajador? Explique	X			