

LAS EMPRESAS VITIVINÍCOLAS EN LA ÉPOCA DE VENDIMIA Y LAS HORAS EXTRAS: ¿CUMPLEN LAS NORMAS?

Belen Sol Abecassis

1. Introducción

En la República Argentina, la legislación laboral establece límites claros respecto a las horas de trabajo y las horas extras, con el fin de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

A nivel constitucional, tanto la Constitución Nacional como instrumentos internacionales ratificados por el país, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen la necesidad de una "razonable limitación de la duración del trabajo" para proteger la salud, el bienestar y los derechos de los empleados.

2. La normativa aplicable a la materia

Respecto del tema que nos ocupa, la principal normativa aplicable es la que detallamos a continuación:

1. Los artículos 14 y 14 bis de la **Constitución Nacional** y los tratados internacionales ratificados por Argentina, como el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, exigen la limitación de las horas laborales para proteger a los trabajadores.
2. Los **Convenios N° 1 y N° 30** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Argentina, limitan la jornada laboral a 8 horas diarias y 48 horas semanales.
3. El **artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744**, establece la limitación de la jornada laboral.
4. El **Decreto N° 16.115/33**, mediante el cual se establece que las horas extras no pueden exceder las 30 horas mensuales y las 200 horas anuales sin autorización previa. Las excepciones a esta norma deben ser aprobadas por el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO- SECRETARIA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

3. La Vendimia desde lo empresarial y laboral

3.1. Un desafío para las empresas vitivinícolas

La época de vendimia, abarca los meses de febrero y marzo, es un periodo clave para las empresas vitivinícolas. Durante este tiempo, los viñedos requieren una gran cantidad de trabajadores para la cosecha de uvas, que posteriormente se procesarán para la elaboración del vino.

Por su parte, este proceso puede ser realizado de forma manual o mecánica:

- **Vendimia manual:** Los viticultores recogen las uvas a mano, lo que exige mayor esfuerzo físico y genera mayores costos, pero resulta en un vino de mayor calidad.
- **Vendimia mecánica:** Utiliza maquinaria que realiza la cosecha de manera más eficiente y económica, pero con una calidad de vino generalmente inferior.

3.2. El Procedimiento para solicitar la autorización de horas extras extraordinarias

Para poder realizar horas extras superando los límites legales, las empresas deben solicitar autorización previa a la realización de estas ante el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO- SECRETARIA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En la presentación inicial debe incluir:

- El motivo por el cual se justifica la solicitud de realización de las horas extras extraordinarias
- El listado de trabajadores que realizarán las horas solicitadas, indicando jornada laboral de cada uno; Sector de desempeño y lugar geográfico de labor de los trabajadores y las horas suplementarias pretendidas
- Periodo por el cual solicita la autorización y la cantidad de Horas suplementarias pretendidas.
- Denunciar y acompañar la conformidad expresa del sindicato pertinente firma secretario general o acompañe poder suficiente.

Sin embargo, en muchos casos, la solicitud para ampliar el límite de horas extras es iniciado una vez vencidos los plazos por los cuales lo solicitan, acompañando documentación incompleta y sin la conformidad de los Sindicatos. Todo ello pone en duda la efectividad de la normativa. Las preguntas que surgen son:

¿Realmente se está cumpliendo con el objetivo de la legislación, que es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un equilibrio entre las necesidades productivas y las condiciones laborales?

3.3. La problemática de las solicitudes fuera de tiempo y con información incompleta

Es importante destacar que es fundamental que las empresas vitivinícolas respeten los plazos y procedimientos establecidos para la solicitud de horas extras. De este modo, se garantizaría el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. A su vez, esto contribuiría a un sector vitivinícola más responsable y comprometido con el bienestar de sus empleados.

A menudo, las empresas en este sector prefieren pagar los costos de horas extras, con jornadas laborales de hasta 12 horas diarias, antes que contratar más personal. Esta práctica, que se viene observando desde antes de la pandemia, plantea una interrogante sobre las decisiones estratégicas de las empresas.

Por otro lado, la extraordinaria carga de trabajo en la época de vendimia obliga a las empresas a recurrir a las horas extras para cumplir con las metas de producción. Este trabajo adicional requiere la presencia del personal fuera de los horarios regulares y supera los límites legales de horas extraordinarias. Aunque el costo de una hora extra es más alto que el de una jornada normal, puede resultar más económico para las empresas que contratar a más personal.

A pesar de que podría parecer más conveniente económicamente contratar más empleados, la especialización del personal actual es un factor decisivo. En la viticultura, especialmente durante la vendimia, el trabajo es altamente técnico y especializado.

3.4. La incidencia de la especialización frente a la normativización

Los trabajadores con experiencia conocen las particularidades del proceso, desde el momento óptimo para la cosecha hasta el manejo adecuado de las uvas. Este conocimiento especializado no es fácilmente sustituible por personal nuevo, lo que hace que la capacitación sea costosa y poco viable durante un período de alta demanda como la vendimia.

Otro factor relevante es la variabilidad de la demanda de trabajo. La vendimia es un periodo corto y muy impredecible. La necesidad de mano de obra puede aumentar o disminuir en función de factores como el clima, lo que hace que contratar personal adicional para cubrir esta fluctuación no siempre sea rentable.

El incumplimiento de los plazos para solicitar las horas extras o la falta de documentación adecuada es un tema serio, ya que atenta contra los derechos de los trabajadores.

4. Conclusión

Aunque desde un punto de vista legal sería más adecuado contratar más personal en vez de recurrir a horas extras, las empresas vitivinícolas enfrentan una situación compleja.

La especialización, la variabilidad de la demanda y los costos asociados a la contratación de personal adicional hacen que las horas extras sean una opción más viable en el corto plazo.

Sin embargo, es crucial que las empresas respeten la legislación laboral, garantizando un equilibrio entre la productividad y el bienestar de sus empleados, y fomentando una industria más responsable y comprometida con la justicia laboral.

A pesar de las razones operativas que podrían justificar el uso de horas extras, las empresas deben cumplir con las normativas para evitar sanciones y proteger la salud laboral de sus empleados.