



Organización
Internacional
del Trabajo

Estrategias para la formalización del empleo rural

El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova

Serie Documentos de Trabajo

7

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza. Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. 1a. ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014. 40 pp.
(Documentos de trabajo, N° 7)

13.01.3

Empleo rural, empleo informal, convenio colectivo, viticultura, Argentina

ISSN: 2310-4619 (impreso)

ISSN: 2310-4627 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

El editor de esta serie de Documentos de Trabajo es Fabio Bertranou, Especialista Senior en Mercado de Trabajo, Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o a: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_bue@ilo.org

Visite nuestro sitio en la red: www.ilo.org/buenosaires

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine entre hombres, mujeres y otras identidades es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en castellano.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para visibilizar la existencia de ambos sexos, en algunas oportunidades se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino, entendiendo que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Documento de trabajo N° 7

**Estrategias para la formalización del empleo rural.
El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial
en el sector vitivinícola de Mendoza**

Documento de trabajo N° 7

**Estrategias para la formalización del empleo rural.
El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial
en el sector vitivinícola de Mendoza**

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova

Julio de 2014

Oficina de País de la OIT para la Argentina

**Estrategias para la formalización del empleo rural.
El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial
en el sector vitivinícola de Mendoza¹**

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova²

Resumen

La informalidad laboral es un fenómeno de alta incidencia en el sector rural en Argentina. A partir de 2008, con el objeto de impulsar la formalización laboral y ampliar la cobertura de la seguridad social, comenzaron a implementarse los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG). Por medio de este instrumento, se simplifica y facilita el pago de los aportes y las contribuciones destinados a la seguridad social para trabajadores rurales temporarios. Uno de los Convenios de mayor alcance es el correspondiente al sector vitivinícola en la provincia de Mendoza, que abarca a todos los trabajadores ocupados en la cosecha de uvas que se encuentren en relación de dependencia en época de cosecha y a todos los productores vitivinícolas de la provincia. Dentro de este marco, el objetivo de este documento es analizar diferentes aristas del Convenio con el objeto de identificar aspectos que puedan ser relevantes para la extensión y el perfeccionamiento de esta nueva herramienta de formalización laboral. Los aspectos relevantes que se discuten tienen que ver con el alcance en términos de cobertura, la participación de las instituciones gubernamentales y los actores sociales, el mecanismo de definición de la Tarifa Sustitutiva de aportes y contribuciones, y el impacto en la ecuación económica de los productores en términos de reducción de costos no salariales.

Palabras clave: empleo rural, formalización, Convenios de Corresponsabilidad Gremial, Argentina.

Códigos JEL: J43, J46, J58.

¹ Este documento fue realizado en el marco del Programa de Trabajo Decente de País de la OIT Argentina 2012-2015 y del Programa de la OIT para la Formalización de la Informalidad en América Latina y el Caribe (FORLAC).

² Fabio Bertranou (OIT Argentina), Rodrigo González (UNCuyo - Área de Planificación, Seguimiento y Control), Luis Casanova (OIT Argentina). Los autores agradecen los comentarios de Alejandra Beccaria y la asistencia brindada por Julián Folgar en la elaboración de este documento. También agradecen las entrevistas concedidas por los siguientes referentes del sector de la vitivinicultura en Mendoza: Walter Pavón (Coordinador General de Bodegas de Argentina. Integrante de la Mesa de Seguimiento del Convenio de Corresponsabilidad Gremial); Mauro Sosa (Gerente del Centro de Viñateros y Bodegueros del Este); José Antonio Arias (Representante de FOEVA Nacional. Integrante de la Mesa de Seguimiento del CCG); Gabriel Piquer (Coordinador del Convenio de Corresponsabilidad Gremial. INV. Integrante de la Mesa de Seguimiento del CCG); y David Muñoz (Equipo Técnico del Convenio de Corresponsabilidad Gremial. INV).

Índice de contenidos

1. Introducción	11
2. Experiencias internacionales en materia de formalización del empleo rural: los casos de Brasil y Costa Rica	12
3. La experiencia argentina en materia de formalización del empleo rural: el caso de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial	13
4. El Convenio de Corresponsabilidad Gremial Vitivinícola en Mendoza	15
4.1 Alcance del Convenio.....	15
4.2 La Tarifa Sustitutiva.....	16
4.3 Acuerdos complementarios	19
4.4 Población objetivo: productores y trabajadores	19
4.5 Impacto del CCG sobre la ecuación económica de los productores	24
4.6 El rol del Instituto Nacional de Vitivinicultura	27
5. Consideraciones finales	29
Referencias	33
Anexo	35

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Vid para vinificar. Participación de la superficie implantada y cantidad de viñedos según condición de pago de la Tarifa Sustitutiva. Mendoza. Año 2013.....	22
Gráfico 2.	Cantidad estimada de trabajadores necesarios para levantar semanalmente la cosecha de uva. Mendoza. Temporada 2013.....	23
Gráfico 3.	Estimación de puestos necesarios para llevar a cabo la cosecha vitícola y puestos contratados durante la cosecha. Mendoza. Cosecha 2013.....	23
Gráfico 4.	Impacto de la Tarifa Sustitutiva en la ecuación económica de los productores.....	26
Gráfico A1.	Evolución de los puestos contratados (formales) durante la cosecha. Mendoza. Cosechas 2012 y 2013.....	35

Índice de cuadros

Cuadro 1.	Convenios de Corresponsabilidad Gremial en vigencia, mayo de 2013)	14
Cuadro 2.	Tarifa Sustitutiva por quintal, año 2013	17
Cuadro 3.	Cantidad de viñedos y superficie plantada con vid en Mendoza. Según escala de superficie. Año 2012	21
Cuadro 4.	Participación de costos operativos de producción vitícola por hectárea. Estimaciones realizadas para la temporada 2011/2012	25

Siglas utilizadas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
ART	Aseguradoras de Riesgos del Trabajo
CCG	Convenios de Corresponsabilidad Gremial
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CIU	Certificado de Ingreso de Uva
COVIAR	Corporación Vitivinícola Argentina
FFIV	Fondo de Fortalecimiento Institucional Vitivinícola
FOEVA	Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines
FONAVI	Fondo Nacional de la Vivienda
INSSJP	Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
INV	Instituto Nacional de Vitivinicultura
ISSARA	Instituto de Servicios Sociales para las Actividades Rurales y Afines
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
PBG	Producto Bruto Geográfico
RENAF	Registro Nacional de la Agricultura Familiar
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SRT	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
TS	Tarifa Sustitutiva

1. Introducción

Las estadísticas vinculadas con la población rural para América Latina dan cuenta de la existencia de elevados niveles de pobreza. Ello se debe a los importantes déficits de trabajo decente y a la debilidad de las instituciones laborales para hacer cumplir la normativa vinculada con la formalización de los vínculos de empleo, el salario mínimo y con la protección social, entre otros aspectos (Soto Baquero y Klein, 2012). En Argentina, el diagnóstico vinculado a los déficits de trabajo decente no escapa a la generalidad de muchos países de la región; en particular, los elevados índices de empleo informal en el sector agropecuario (que representa más del 60% del empleo rural en Argentina) (Bertranou y Casanova, 2013).

Así, la informalidad laboral es una característica distintiva del empleo en el sector rural en Argentina. Entre los asalariados predomina el empleo no registrado y entre los trabajadores independientes sobresalen los cuentapropistas no calificados que carecen de registro en la seguridad social (Neiman *et al.*, 2006; Ledesma *et al.*, 2011; Soto Baquero y Klein, 2012). En 2004-2005, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares, solo el 22,7% del empleo total en este sector correspondía al empleo asalariado registrado (Bertranou y Casanova, 2013).

Con el objeto de formalizar el empleo rural y facilitar el acceso a la protección social, algunos países de la región, como Brasil y Costa Rica, han implementado estrategias considerando ciertas particularidades del empleo rural. Más recientemente, en Argentina, en el marco de un conjunto de acciones para la formalización del empleo, se comenzaron a implementar en 2008 los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG) para facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social en el ámbito rural. Estos acuerdos se suscriben entre asociaciones de trabajadores (con personería gremial) y productores de la actividad rural, y permiten al empleador reemplazar el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, denominado “Tarifa Sustitutiva”, que se realiza en el momento más adecuado del proceso productivo.

En este contexto, este documento presenta una breve síntesis de algunas estrategias implementadas en otros países de América Latina (Brasil y Costa Rica) en materia de formalización del empleo rural. También analiza la experiencia de Argentina vinculada con los CCG, estudiando en detalle el Convenio del sector vitivinícola en Mendoza, firmado entre la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y entidades representativas de la producción vitivinícola de la provincia de Mendoza, con el objeto de identificar los aspectos salientes de esta iniciativa, en cuanto a diseño, implementación y desempeño.

El documento se estructura de la siguiente manera: luego de esta introducción, en la segunda sección se presentan, brevemente, las experiencias de Brasil y Costa Rica. En la tercera sección se aborda la política de los CCG en Argentina. En la cuarta sección se analiza en detalle el Convenio firmado en el sector vitivinícola en la provincia de Mendoza. Por último, se presentan, a modo de síntesis y conclusiones, unas reflexiones finales.

2. Experiencias internacionales en materia de formalización del empleo rural: los casos de Brasil y Costa Rica

Algunos países de la región han implementado acciones específicas para lograr la formalización del empleo en las áreas rurales y para garantizar ciertas prestaciones de la seguridad social a los trabajadores y sus familias. En este apartado se analizan los casos de Brasil y Costa Rica, dos países que han puesto en funcionamiento instrumentos de la seguridad social para formalizar el empleo y brindar protección social. Algunos de esos aspectos resultan interesantes para analizar la experiencia argentina, como la complementación de las políticas de la seguridad social con políticas laborales (en el caso de Brasil) y el uso de acuerdos colectivos (en el caso de Costa Rica).

En Brasil se ha ampliado la cobertura de la protección social con un programa de pensiones (denominado Régimen de Previsión Social Rural), que fue introducido en la década de 1970 pero que se expandió dos décadas después, y con la creación del Sistema Único de Salud siguiendo los preceptos de la reforma de la Constitución de 1988. El régimen previsional contempla una contribución sobre la producción comercializada, recolectada por el comprador, comprobación del tiempo de trabajo en la agricultura familiar y diferentes criterios de acceso a las prestaciones en relación con el Régimen General (Schwarzer y Ferreira de Santana, 2013). Por otra parte, en 2008 se modificó el régimen de contrato de trabajo en el ámbito rural introduciendo una nueva modalidad de contrato a corto plazo³ que permite a los empleadores contratar a trabajadores rurales para realizar actividades temporales hasta por un período de dos meses.⁴ Este tipo de contrato posibilita formalizar vínculos laborales, en períodos de cosecha, entre trabajadores familiares (trabajadores de la agricultura familiar) y pequeños productores rurales que anteriormente solo podían hacerse de manera informal. Asimismo, se adecuó la legislación para que estos trabajadores de la agricultura familiar no perdieran su condición de asegurados especiales⁵ cuando mantuviesen una relación de empleo asociada a una contribución previsional obligatoria (como la del contrato a corto plazo) (Balsadi *et al.*, 2012; Schwarzer y Ferreira de Santana, 2013).

Por otra parte, en Costa Rica, en el marco de las políticas implementadas por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), y para avanzar sobre la provisión de protección social a los trabajadores de dicho país, se introdujo la posibilidad de que los trabajadores independientes, agrupados en organizaciones (asociaciones y cooperativas autogestionarias), puedan ampararse dentro de los convenios de aseguramiento colectivo. Esta iniciativa, que nació en la década del setenta, estuvo destinada exclusivamente a los trabajadores independientes, pero ha tenido importantes resultados en el área rural. Esta medida consiste en la agrupación de trabajadores independientes en organizaciones que tendrán lazo directo con la CCSS para formar parte del esquema contributivo de seguridad social. Este tipo de sistemas de afiliación colectiva ofrecen grandes

³. Las modalidades que existían hasta ese momento eran el contrato indefinido y por cosecha.

⁴. Por este tipo de contrato, el empleado contribuye con un 8% de su salario a la previsión social.

⁵. Se consideran asegurados especiales a los productores rurales (personas físicas) sin empleados, como también a los miembros de la familia que trabajan en la actividad rural en el propio grupo familiar.

ventajas, tanto en la ampliación de derechos laborales como en la simplificación de las relaciones del trabajador con el organismo público correspondiente, sobre todo para trabajadores de zonas rurales, que de otro modo deberían incurrir en grandes costos para llevar adelante los requerimientos administrativos del seguro social. La CCSS fue la encargada de gestionar dichos convenios colectivos. Bajo este esquema, la organización con la que se firma el convenio adquiere el compromiso de levantar una nómina mensual, recaudar las cotizaciones entre sus afiliados y transferirlas a la CCSS. Las cuotas se fijan de acuerdo con la actividad productiva y con la capacidad contributiva de cada grupo de afiliados, definiendo así ingresos de referencia puntuales para cada afiliado en lugar de intervalos de ingresos como en el esquema tradicional individual. Además, es la misma organización la que se encarga de ubicar a sus trabajadores en las escalas que mejor se adecuen a sus ingresos, lo cual es verificado por inspectores periódicamente (Bertranou, 2009; Durán Valverde, 2013).

3. La experiencia argentina en materia de formalización del empleo rural: el caso de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial

A partir de 2008, con la sanción de la Ley N° 26.377, comenzaron a implementarse los CCG para los trabajadores rurales, quienes históricamente han presentado elevadas tasas de no registro en la seguridad social. Esta Ley faculta la realización de los CCG entre asociaciones de trabajadores y cámaras empresariales representativas de actividades rurales.

La Ley prioriza acuerdos en actividades agropecuarias que poseen una significativa estacionalidad productiva y una elevada rotación de trabajadores. Estas características dificultan el control en el cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social y hacen más complejo el proceso de registración laboral. Por ello, los procedimientos contemplados en los CCG constituyen herramientas que buscan disminuir el grado de incumplimiento e inducir a una mayor formalización de las relaciones laborales. El carácter de representatividad de las entidades de empleadores y trabajadores que pueden establecer los CCG en materia de seguridad social es determinado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

La norma establece que, una vez alcanzados los acuerdos entre las asociaciones de trabajadores y empresariales, los CCG deben ser enviados a la Secretaría de Seguridad Social, que es la autoridad de aplicación de la Ley N° 26.377, para su consideración, homologación, registro y protocolización.

Entre los principales instrumentos considerados en los CCG para impulsar la formalización laboral, se destaca el establecimiento de una tarifa que sustituye el pago de las cotizaciones vigentes a la seguridad social. Esta Tarifa Sustitutiva (TS) reemplaza el pago mensual de los aportes y de las contribuciones destinados a la seguridad social por un pago diferido que se efectúa en el momento más adecuado del ciclo productivo.

Si bien la principal finalidad de los CCG es garantizar el acceso a los diferentes subsistemas de la seguridad social por parte del trabajador y su familia, los beneficios también recaen directamente sobre las empresas, ya que el reemplazo de los aportes y de las contribuciones por la TS establece un mecanismo que adapta

parte de los costos productivos a la dinámica de cada actividad económica. De este modo, los trabajadores están cubiertos por los subsistemas de: i) salud (para el trabajador y su familia), a través de una obra social; ii) asignaciones familiares; iii) jubilaciones y pensiones; iv) riesgos del trabajo; v) seguro de desempleo.

A su vez, los CCG también definen un agente de retención de la TS, quien debe contar con información estratégica que permita determinar la deuda devengada por cada productor. Para estimar dicha deuda, se utilizan parámetros que aproximan la cantidad de trabajo necesario para alcanzar los niveles de producción obtenidos en cada unidad productiva.

El agente de retención está obligado a retener el importe correspondiente a la aplicación de la TS establecida en el Convenio e ingresar dicho importe a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), que distribuye posteriormente las retenciones depositadas entre las entidades administradoras de los distintos subsistemas de seguridad social comprendidos en el CCG. A su vez, la AFIP arbitra los mecanismos necesarios para que los derechos y las obligaciones emanados de los CCG cuenten con un adecuado control y fiscalización de cumplimiento.

La Ley también establece que, una vez firmados, los CCG seguirán vigentes mientras que las partes no declaren lo contrario. Sin embargo, la TS deberá ser revisada y ratificada anualmente por la Secretaría de Seguridad Social a propuesta de las partes signatarias a fin de efectuar los ajustes que resulten necesarios.

En los últimos años, se han puesto en funcionamiento Convenios de este tipo en diferentes actividades, entre las que se destacan la actividad forestal, tabacalera, algodonera y vitivinícola, alcanzando en mayo de 2013 a 47.276 puestos declarados (véase el Cuadro 1).

Cuadro 1. Convenios de Corresponsabilidad Gremial en vigencia, mayo de 2013

Actividad	Provincia	Fecha entrada en vigencia	Puestos de trabajo declarados
Tabaco Virginia	Chaco	1/12/10	168
Forestales	Chaco	1/12/10	2.052
Multiproducto	Chaco	1/6/12	1.508
Vitivinícola	San Juan	1/3/12	4.628
Tabaco Virginia	Jujuy	1/12/12	5.379
Tabaco Virginia	Salta	1/12/12	7.413
Vitivinícola	Río Negro	1/1/13	290
Vitivinícola	Mendoza	1/3/13	25.838
Total			47.276

Fuente: Secretaría de Seguridad Social, MTEySS, según datos de la AFIP.

La Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral (Ley N° 26.940), sancionada en mayo de 2014, prevé la posibilidad de extender los CCG a otras actividades de características similares a

las incluidas hasta su sanción,⁶ previa autorización (conjunta) de la Secretaría de Seguridad Social (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), la Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo (Ministerio de Economía) y la AFIP. Asimismo, esta nueva Ley estipula un esquema de reducción de la TS a pagar por los empleadores durante el primer y segundo año de vigencia del 50% y 25%, respectivamente.

4. El Convenio de Corresponsabilidad Gremial Vitivinícola en Mendoza

4.1 Alcance del Convenio

Durante los últimos años se firmaron en Argentina CCG en diversas actividades regionales, como la forestal, la tabacalera, la algodónera y la vitivinícola (véase el Cuadro 1). Dentro del sector vitivinícola, existen cuatro provincias que poseen CCG con características muy similares: Mendoza, San Juan, Río Negro y Salta (esta última, en julio de 2014).

El CCG Vitivinícola de Mendoza se firmó por primera vez en diciembre de 2011 (implementado durante la cosecha 2012) y fue renovado por segunda y tercera vez para las cosechas 2013 y 2014. Los firmantes del CCG por parte de las entidades representativas de los productores vitivinícolas de Mendoza son los siguientes: Asociación de Bodegueros y Viñateros de Mendoza, Bodegas de Argentina, Unión Vitivinícola Argentina, Centro de Viñateros y Bodegueros del Este, Asociación de Cooperativas Vitivinícolas y Cámara de Comercio de San Rafael. A su vez, en representación de los trabajadores del sector, la entidad firmante es la FOEVA. También suscriben el CCG el Gobernador de la provincia de Mendoza y el Presidente del Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV), como muestra de conformidad con lo establecido en el acuerdo.

El CCG posee vigencia en el territorio de la provincia de Mendoza. Abarca a todos los trabajadores ocupados en la cosecha de uvas destinadas a la elaboración de vino o mosto que se encuentren en relación de dependencia en época de cosecha y a todos los productores vitivinícolas de la provincia.

En el caso de trabajadores permanentes que realicen tareas de cosecha de uvas para el mismo empleador, podrán quedar comprendidos en el CCG en tanto estén afectados exclusivamente a la cosecha. En este caso, los aportes y las contribuciones según el Régimen General vigente quedan sustituidos por la tarifa prevista en el CCG.

Salvo que opten por lo contrario, quedan excluidos del CCG los productores comprendidos en el Registro Nacional de la Agricultura Familiar (RENAF). Para que un productor pueda formar parte del RENAF, debe cumplir con los siguientes requisitos: vivir en áreas rurales; la familia debe aportar al menos el 50% de la mano de obra empleada y no debe haber más de dos trabajadores asalariados permanentes; y la familia debe contar con un ingreso mensual que no supere los tres salarios legales del peón rural.

⁶ Actividades de índole rural y que, por la estacionalidad de las relaciones laborales y/o la alta rotación de la mano de obra, dificultan la recaudación y el control de cumplimiento de las obligaciones que se generan en concepto de recursos de la seguridad social (Decreto N° 1.370/2008).

4.2 La Tarifa Sustitutiva

El CCG tiene como objeto adecuar los procedimientos de recaudación y pago de los diferentes subsistemas de seguridad social para los trabajadores que realizan la cosecha de uva con destino a vino y mosto en la provincia de Mendoza. Para ello, el Convenio establece la implementación de una TS que reemplaza y difiere el pago mensual de los aportes y las contribuciones desde el período de cosecha (febrero, marzo y abril) hacia los meses que transcurren entre agosto y diciembre de cada año.

Los aportes y las contribuciones diferidos son aquellos destinados al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Régimen de Asignaciones Familiares, al Sistema Nacional del Seguro de Salud (Obras Sociales), al Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP).

A su vez, el CCG implementado durante la cosecha 2012 incluyó dentro de los conceptos de TS las cotizaciones de riesgos del trabajo. Ese año, un acuerdo firmado entre las cámaras empresariales y el Gobierno de la provincia de Mendoza establecía que esta última adelantaría el pago a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) con las cuales los empleadores tuviesen contratos vigentes al momento de la cosecha y que, posteriormente, este adelanto financiero le sería retornado a la provincia en el momento en el cual se hiciera efectivo el pago de la TS por parte de los productores. En definitiva, la provincia saldaba el desfase financiero (de seis meses, aproximadamente) existente entre el momento de la cobertura del seguro y el momento del pago del servicio. Este acuerdo no pudo replicarse durante la cosecha 2013, por ello el concepto de riesgos del trabajo quedó excluido de la TS y estas coberturas de riesgos debieron ser canceladas por el productor en el marco del Régimen General con la alícuota pactada entre el productor y la ART. Sin embargo, la Addenda al CCG firmada para el año 2014 incluyó nuevamente las cotizaciones de riesgos del trabajo en la TS. En esta ocasión, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo acordaron que los productores podrán contratar los servicios de las ART con una prima homogénea en toda la actividad y difiriendo el pago de esta al momento en el cual se haga efectivo el pago de la TS. Por ello, nuevamente la TS permite que los trabajadores comprendidos en el CCG estén cubiertos por las ART con las cuales el empleador tenga contrato vigente mediante un diferimiento acordado en el pago del servicio.

El concepto de TS también incorpora una contribución solidaria de los trabajadores con destino al sindicato FOEVA y gastos administrativos a percibir por el INV por su labor como agente de instrumentación y cobro del CCG.

Finalmente, durante el acuerdo paritario alcanzado en marzo del 2013, se incorporó dentro del concepto de TS el Fondo de Fortalecimiento Institucional Vitivinícola (FFIV), el cual está destinado a mejorar la gestión de las cámaras empresariales que integran las comisiones paritarias⁷ mediante programas que perfeccionen la implementación del CCG y las condiciones laborales.

⁷ Estas son las mismas cámaras empresariales firmantes del CCG.

Este aporte es inicialmente derivado hacia la Corporación Vitivinícola Argentina (COVIAR), la que luego realiza la gestión operativa de los fondos recaudados acordando con las cámaras empresariales integrantes de las comisiones paritarias los programas que se van a implementar. Las acciones deben, preferentemente, tender a ayudar a los productores beneficiarios a mejorar las deficiencias estructurales que se presentan para el efectivo cumplimiento del CCG relacionadas con la creación y gestión de espacios de cuidado infantil, infraestructura sanitaria, programas de educación y capacitación, transporte, información, vestimenta y demás aspectos que mejoren las condiciones de trabajo.

La vigencia de la TS es revisada anualmente y su importe se expresa como un precio nominal por cada quintal de uva cosechado. La referencia inicial para calcular la TS es el precio bruto pactado convencionalmente en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 54/91 para el tacho de uva de cada vendimia.

A partir del valor establecido por tacho de uva, el cálculo de la base que conforma la TS se realiza a razón de cuatro (4) tachos por quintal (un quintal equivale a 100 kg). Sobre esta base se aplican los porcentajes que corresponden a los respectivos aportes y contribuciones, cuota sindical, riesgos del trabajo, gastos administrativos y FFIV (véase el Cuadro 2).

Cuadro 2. Tarifa Sustitutiva por quintal, año 2013

Salario por tacho de uva(*): \$3,53. Salario por quintal (aproximado a 4 tachos de uva en la TS): \$14,12

Conceptos	Aportes a la seguridad social		Contribuciones a la seguridad social		Total	Distribución porcentual
	%	\$	%	\$		
SIPA	11,00	1,55	10,17	1,44	2,99	46,20
Obra social	3,00	0,42	6,00	0,85	1,27	19,64
Asignaciones familiares	0,00	0,00	4,44	0,63	0,63	9,69
Seguro desempleo	0,00	0,00	0,89	0,13	0,13	1,94
INSSJP	3,00	0,42	1,50	0,21	0,64	9,82
Contribución solidaria (Cuota sindical)	1,25	0,18	0,00	0,00	0,18	2,73
Riesgos del trabajo	0,00	0,00	4,57	0,65	0,65	9,97
Total	18,25	2,58	27,57	3,89	6,47	100,00

Conceptos	Contribuciones	
	%	\$
Gastos administrativos	0,25	0,04
FFIV	1,00	0,14
Total	1,25	0,18

Monto total por quintal	6,65
Monto total por tacho	1,66

Nota: (*) Tomando como referencia el valor mínimo por tacho de uva para la cosecha 2013.

Fuente: elaboración propia.

De esta manera, el monto definitivo que adeuda cada productor es calculado por el INV, en función de los quintales cosechados en su viñedo multiplicado por la TS determinada para cada temporada. Luego de establecer el registro de deudas, el INV también realiza la gestión de cobro de la TS correspondiente y, posteriormente, los importes recaudados son depositados bajo las modalidades y los plazos establecidos por la AFIP.

Tomando como referencia el importe del salario por tacho de uva alcanzado en el acuerdo paritario para la cosecha 2013 (\$3,53 por tacho de uva cosechado), el monto base para el cálculo de los porcentajes fijados en la TS por quintal fue de \$14,12 (valor equivalente a 4 tachos de uva) y el monto total a pagar por quintal, de \$6,65.

El pago de la TS está a cargo de quien resulte ser propietario de la uva al momento de su cosecha, ya sea el productor primario (en el caso de que venda su uva a bodegas o de que elabore su uva a cuenta de terceros) o la bodega, cuando esta elabora uvas propias.

El cronograma de pagos establece que la TS debe ser abonada a partir del 1° de agosto de cada año, debiendo ser cancelada en cinco (5) pagos mensuales consecutivos, cuyo valor es del 20% como mínimo del valor total de la TS determinada. De tal forma, al 31 de diciembre, cada productor o bodega debe haber ingresado la totalidad de la TS determinada.⁸

En caso de que los responsables del pago de la TS no cancelen en tiempo y forma sus cuotas, el CCG determina que estos deudores quedarán impedidos para la venta o el ingreso de uva a bodega. A su vez, el INV deberá remitir los incumplimientos a la AFIP, que establecerá los recargos e intereses que se aplicarán por la mora.

Además, la TS contemplaba para los dos primeros años de vigencia del CCG una reducción de las contribuciones en el marco del artículo 16 de la Ley N° 26.476. Esta normativa permitió que los empleadores gozaran de una reducción de sus contribuciones del 50% durante los primeros 12 meses (cosecha 2012) y del 25% (cosecha 2013) durante los segundos 12 meses.

El CCG considera dos excepciones al pago de la TS. Un primer caso es cuando existe cosecha mecanizada. Ante esta situación, a efectos de exceptuar el pago de la TS por los quintales cosechados con esta tecnología, el productor deberá presentar informes al INV sobre la cantidad de hectáreas que va a cosechar bajo esta modalidad. El CCG establece que el INV solicitará posteriormente la documentación necesaria para respaldar la excepción e instrumentará los mecanismos de control afines para verificar la efectiva implementación de la cosecha mecanizada.

⁸. El pago de la TS puede realizarse en cualquier Banco Nación del país informando al cajero el número de CUIT del productor, ya que se trata de un convenio con la modalidad de publicación de deuda (ver detalles más adelante).

La segunda excepción al pago de la TS es cuando la cosecha se realice mediante la contratación o subcontratación de empresas en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744). Estas empresas tercerizadas están inscriptas como prestadores de servicios de cosecha en el INV. En este caso, la norma establece que el productor es solidario y deberá exigir a los contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a los organismos de seguridad social bajo el Régimen General. Complementariamente, el productor deberá informar detalles de la contratación o subcontratación ante el INV a los fines de que el agente de instrumentación excluya esta superficie y esta producción del CCG.

4.3 Acuerdos complementarios

Con el propósito de contribuir a la erradicación del trabajo infantil, el CCG también conviene que las partes firmantes presentarán ante la Secretaría de Seguridad Social una declaración jurada conjunta sobre la no utilización de mano de obra infantil en la actividad.

En tal sentido, el CCG ratifica que no se admitirá mano de obra infantil y se protegerá el trabajo adolescente de acuerdo con las propias convicciones de los firmantes, la legislación nacional vigente sobre la materia (artículo 148 bis del Código Penal) y lo establecido por el marco normativo internacional —los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núm. 138 (sobre la edad mínima de admisión en el empleo) y núm. 182 (sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil) y la Convención sobre los Derechos del Niño—.

A su vez, se promueve la habilitación de lugares especiales (centros socioeducativos para el cuidado y la contención de niños y niñas hijos de los trabajadores), que se construirán en forma asociada con aportes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Gobierno de Mendoza.

El CCG también contempla la creación de una comisión mixta para el seguimiento del acuerdo, la cual vela por el cumplimiento de las cláusulas detectando novedades y anomalías que podrían surgir de la aplicación.

La comisión está formada por un representante de cada una de las entidades de empleadores, representantes de FOEVA y un representante del INV. A su vez, se invita a participar de la comisión a la Secretaría de Seguridad Social, a la AFIP y al Gobierno de Mendoza.

4.4 Población objetivo: productores y trabajadores

La cadena vitivinícola realiza una contribución significativa en la economía provincial debido al aporte al Producto Bruto Geográfico (PBG), la generación de exportaciones y la creación de empleo. La vitivinicultura es claramente la actividad agroalimentaria más relevante en la matriz productiva provincial. La producción primaria de uvas aporta el 45% del PBG agropecuario y la elaboración de vinos, alrededor del 20% del PBG

industrial de Mendoza (esta participación ronda el 40% sin considerar la actividad de refinera de petrleo). A su vez, la vitivinicultura contribuye con aproximadamente el 50% de las exportaciones provinciales.⁹

En el aspecto ocupacional, la vitivinicultura genera en Mendoza alrededor de 80.000 puestos de trabajo al año en equivalencia de dedicación plena. Esta cifra equivale al 30% del total del empleo asalariado privado registrado de Mendoza y al 13% del empleo total de esta provincia (empleo privado registrado; privado no registrado; empleo público; trabajadores independientes).¹⁰

También resulta importante subrayar la existencia de actividades conexas y profundamente interconectadas a la vitivinicultura, como el turismo, el comercio, el transporte, determinados servicios profesionales, entre otras, que articulan y participan intensamente en la generación de valor en el complejo vitícola.

Desde la perspectiva de los productores, debe destacarse que la provincia cuenta con 157.000 hectáreas dedicadas a la viticultura, que representan casi el 60% de la superficie cultivada en Mendoza. Casi la totalidad (más del 98%) de la superficie implantada con vid tiene como destino la vinificación.¹¹

La cantidad de productores que se dedican a la viticultura se aproxima a los 14.500, que poseen 16.600 viñedos inscriptos.¹² Estos productores vitícolas, que representan a más del 60% del total de productores agropecuarios de Mendoza, configuran gran parte de la población objetivo del CCG con respecto a la producción.

La caracterización del tamaño de los viñedos permite distinguir al menos tres grandes grupos de productores: quienes tienen viñedos pequeños, menores a 10 hectáreas (representan aproximadamente al 77% del total de productores y concentran el 30% de la superficie); aquellos que tienen viñedos de entre 10 y 50 hectáreas (representan aproximadamente al 20% de los productores y concentran el 43% de la superficie); y quienes poseen viñedos mayores a las 50 hectáreas (representan al 3% de los productores y concentran el 26% de la superficie).

⁹ Datos elaborados por la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de Mendoza (www.deie.mendoza.gov.ar).

¹⁰ Elaboración a partir de datos provistos por C. Abihaggle (2010) y diversas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y el MTEySS.

¹¹ A partir de datos del Instituto Nacional de Vitivinicultura para el año 2012 (www.inv.gov.ar).

¹² La diferencia entre cantidad de productores y cantidad de viñedos inscriptos en el INV radica en que un mismo productor puede inscribir más de un viñedo.

**Cuadro 3. Cantidad de viñedos y superficie plantada con vid en Mendoza.
Según escala de superficie. Año 2012**

Escala (en hectáreas)	Viñedos		Superficie		Superficie media (ha)
	Cantidad	Participación	Hectáreas	Participación	
Menor a 2,5	5.366	32%	7.422	5%	1,4
2,5 a 5	4.055	24%	15.283	10%	3,8
5 a 10	3.379	20%	24.743	16%	7,3
10 a 25	2.586	16%	41.107	26%	15,9
25 a 50	802	5%	27.128	17%	33,8
50 a 100	293	2%	21.223	13%	72,4
Más de 100	120	1%	20.294	13%	169,1
Total	16.601	100%	157.200	100%	9,5

Fuente: elaboración propia basada en datos del INV.

El INV caracteriza como varietales de alta calidad enológica a casi el 70% de la superficie de vid para vinificar, lo que configura la presencia de modelos de producción de mayor generación de valor agregado. Estos modelos de alta calidad enológica, por su extensión de superficie, representarían no solo a las unidades productivas de mayor tamaño, sino también a una proporción importante de productores medianos y pequeños. El porcentaje restante de uvas (30%) es de menor calidad y se asocia con modelos de producción más básicos.

Como se mencionó anteriormente, del total de hectáreas con vid para vinificar, existe un caso de exclusión al CCG (productores inscriptos en el RENAF) y dos casos de excepción al pago de la TS (cuando se realiza la cosecha de manera mecanizada o mediante empresas tercerizadas).

El RENAF concentra a productores de pequeña escala, con muy reducida superficie abocada a la producción y baja utilización de mano de obra asalariada. En Mendoza hay alrededor de 1.700 familias inscriptas en el RENAF, las cuales concentran alrededor del 6% de las hectáreas implantadas con vid de la provincia (y 11% de los viñedos), con una superficie promedio de 6 hectáreas por viñedo (véase el Gráfico 1).

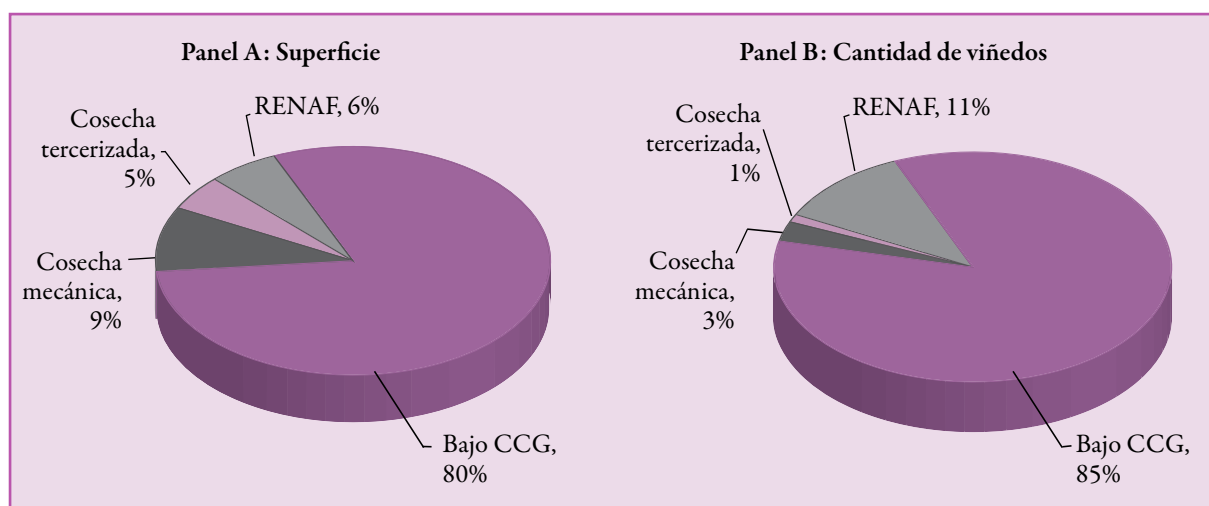
Además, quienes realizan cosecha mecanizada son productores con superficies medianas o grandes, y configuran modelos productivos de elevado valor agregado. Aquí se concentra casi el 9% de la superficie implantada en la provincia (y el 3% del total de viñedos), con una superficie promedio de 28 hectáreas por viñedo.

Finalmente, la superficie cosechada mediante la contratación o subcontratación de empresas dedicadas a prestar este servicio se aproxima al 5% del total. Aquí se concentran modelos productivos grandes, con una superficie promedio mayor a las 70 hectáreas por viñedo. Por ello, este grupo representa solo al 1% del total de viñedos.

Una vez fijadas las exclusiones y excepciones al CCG, puede determinarse que el pago de la TS recae aproximadamente sobre el 80% de la superficie de vid para vinificar de Mendoza (más de 126.000 hectáreas)

y sobre el 85% de los viñedos (unos 14.000 viñedos y 11.500 mil productores). Esta superficie representa casi el 50% de la superficie total implantada en Mendoza con frutas y hortalizas, y los productores que deben tributar la TS representan a más del 60% del total de productores que desarrollan su actividad en el sector agropecuario (véase el Gráfico 1).

Gráfico 1. Vid para vinificar. Participación de la superficie implantada y cantidad de viñedos según condición de pago de la Tarifa Sustitutiva. Mendoza. Año 2013



Fuente: elaboración propia basada en datos del INV y Bodegas de Argentina.

Respecto a la población objetivo de trabajadores, el CCG rige para la labor de cosecha, la cual se desarrolla durante el plazo que se extiende aproximadamente desde la tercera semana de febrero hasta la primera semana de mayo.

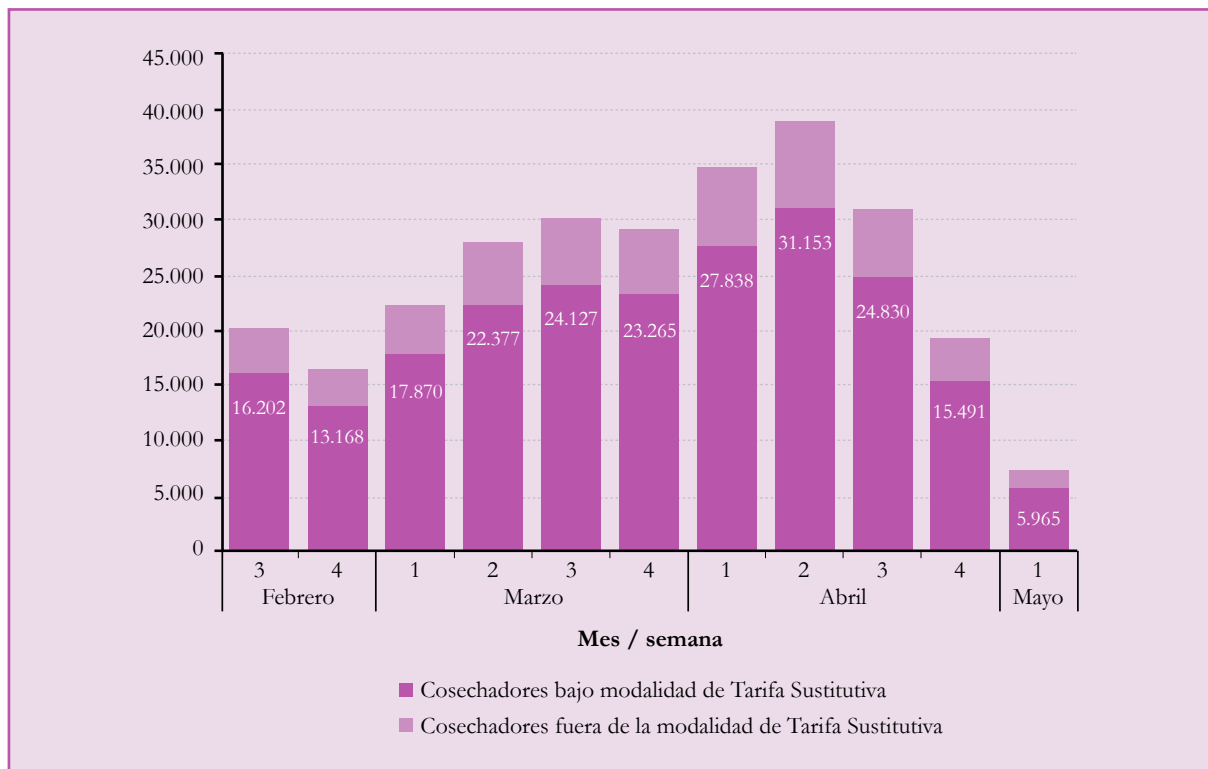
Tomando como referencia relaciones técnicas brindadas por el INV y Bodegas de Argentina,¹³ es posible estimar la demanda de empleo temporario necesario para poder cumplir con una cosecha de uvas de similar magnitud a la existente durante la temporada 2013.

El ciclo semanal de la cosecha (véase el Gráfico 2) muestra un período ocupacional más intensivo entre la segunda semana de marzo y la tercera semana de abril, con una demanda promedio cercana a los 32.000 cosechadores. Durante el resto de las semanas que comprende la cosecha, la demanda promedia los 17.000 trabajadores.

En función de las hectáreas que están bajo el CCG, se podría estimar que un promedio aproximado de 26.000 trabajadores deberían realizar su tarea de cosecha bajo la regulación establecida en el Convenio durante el período de mayor actividad (y un promedio aproximado de 14.000 trabajadores durante las semanas de menor actividad).

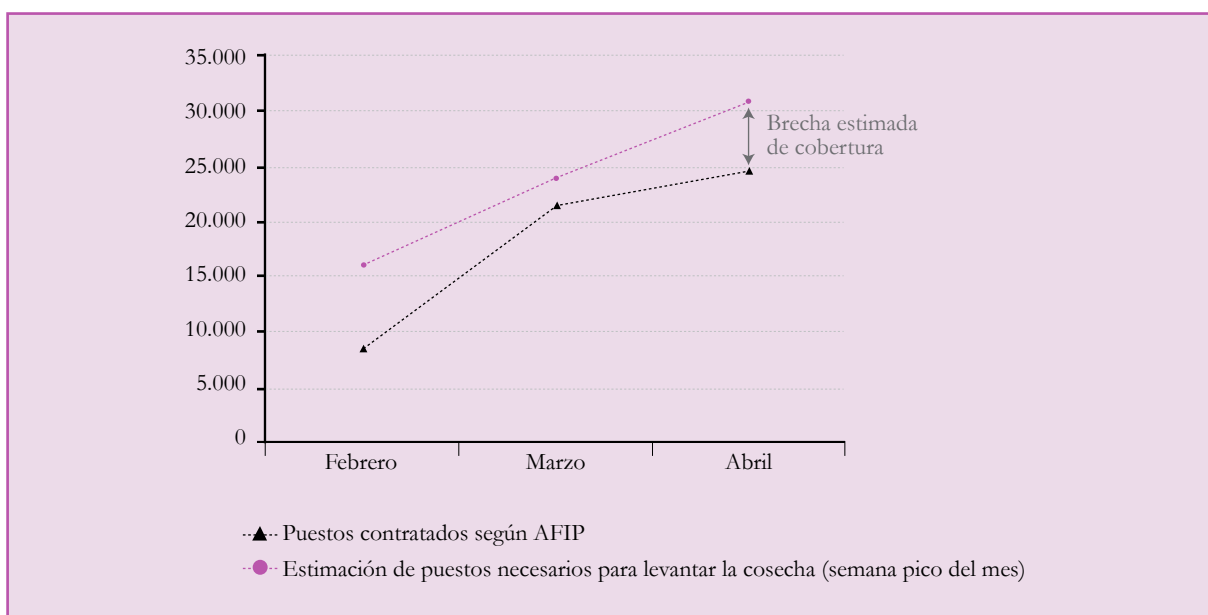
¹³. Los parámetros considerados contemplan el volumen de cosecha semanal y el volumen de cosecha promedio que realiza un trabajador por día.

Gráfico 2. Cantidad estimada de trabajadores necesarios para levantar semanalmente la cosecha de uva. Mendoza. Temporada 2013



Fuente: elaboración propia basada en datos del INV (cosecha semanal de uva en Mendoza) y relaciones técnicas brindadas por Bodegas de Argentina. Supuestos básicos considerados: peso por tacho de uva: 20 kg; cantidad de tachos que carga un trabajador por día: 65; días trabajados por semana: 5,5.

Gráfico 3. Estimación de puestos necesarios para llevar a cabo la cosecha vitícola y puestos contratados durante la cosecha. Mendoza. Cosecha 2013



Fuente: elaboración propia basada en datos del MTEySS, el INV y Bodegas de Argentina.

La información del MTEySS (2013), basada en datos de la AFIP, da cuenta de un aumento en el total de puestos contratados para la cosecha vitícola 2013 de Mendoza (en relación con 2012). Para 2013, durante el mes de febrero, la cantidad de puestos contratados se aproximó a los 8.500, un 51% más que igual mes de 2012; en marzo se aproximó a los 21.600, con un incremento del 25%, y en abril, a los 24.800, con un aumento del 34% (véase el Anexo). Esto obedece en parte a la formalización del empleo, pero también al aumento del volumen de cosecha. En 2013 la uva ingresada a establecimientos registró un incremento anual del 33,7% (INV, 2013).

Durante los meses más intensivos de cosecha (marzo y abril), la comparación entre los puestos contratados (según registros de la AFIP) y los puestos que se estiman necesarios para levantar la cosecha permite advertir una diferencia de entre el 12% y el 25% (véase el Gráfico 3). Si bien ambos conceptos no resultan exactamente idénticos, esta brecha podría aproximar la proporción de los trabajadores que aún restan por ser incluidos en la registración laboral.

4.5 Impacto del CCG sobre la ecuación económica de los productores

Mediante diversos efectos, la Tarifa Sustitutiva modifica directamente los costos de cosecha, que representan un componente muy relevante dentro de los costos operativos de producción vitícola.

La viticultura es una actividad primaria intensiva en mano de obra, a lo cual se suma una marcada estacionalidad en los ciclos de producción y contratación de personal. La poda, y especialmente la cosecha, son las principales labores culturales y las más intensivas en mano de obra.

Según estimaciones realizadas para modelos productivos en la provincia de Mendoza (Alturria, 2012), los costos de mano de obra relacionados con actividades básicas se aproximan al 40% del costo operativo; y los costos de cosecha en particular se aproximan al 20% del costo operativo total de producción (véase el Cuadro 4).

Antes del CCG, los productores pagaban mes a mes, vía Formulario 931 de la AFIP, las cotizaciones a la seguridad social tomando como base la masa salarial de los trabajadores temporarios registrados. Actualmente, el acuerdo alcanzado permite relacionar la aplicación de la TS con al menos cinco ventajas directas sobre la estructura de costos de producción.

En primer lugar, se reducen los aportes y las contribuciones al calcular la TS por quintal de uva cosechado al considerar la base de cálculo a razón de 4 tachos por quintal, en vez de los 5 tachos que efectivamente configuran un quintal (debe destacarse que un quintal equivale a 100 kilos, y un tacho de uva no supera los 20 kilos). Por lo tanto, los aportes y las contribuciones se realizan en verdad sobre una cantidad menor a la cosecha efectivamente realizada. En conclusión, las cotizaciones se realizan aproximadamente sobre el 80% de la cosecha, es decir, en la base ya se hace efectivo un 20% de ahorro en términos de aportes y cotizaciones. Si se simula el impacto de esta reducción en las cotizaciones sobre los modelos considerados, puede señalarse que los costos de cosecha experimentan una reducción permanente aproximada del 7% y los costos operativos una reducción permanente del 1,5%.

Cuadro 4. Participación de costos operativos de producción vitícola por hectárea.
Estimaciones realizadas para la temporada 2011/2012

Rubros		Uvas finas*	Uvas comunes**
Actividades básicas	Insumos	6%	5%
	Agroquímicos	6%	6%
	Mano de obra	43%	39%
	Cosecha	18%	22%
	Maquinaria	6%	5%
Actividades de apoyo	Dirección y control de producción	11%	12%
	Mantenimiento	8%	9%
	Administración general	1%	1%
	Servicios, impuestos y tasas	1%	1%
Total		100%	100%

Notas: (*) Rendimiento 145 (qq/ha); (**) Rendimiento 220 (qq/ha).
Fuente: Alturria (2012).

Otro aspecto importante es que el CCG permite realizar los aportes y las contribuciones sobre una base de cálculo que considera el valor del tacho determinado en el acuerdo paritario de cada cosecha, y no el valor por tacho efectivamente pagado. El acuerdo paritario establece un valor mínimo por tacho cosechado; sin embargo, en ocasiones el valor real del tacho supera al valor mínimo acordado en porcentajes considerables. Referentes del sector destacan que en determinadas fincas llega a pagarse el tacho de uva hasta un 30% o un 40% más que lo acordado en paritarias. Esta situación se presenta especialmente en viñedos que producen uvas varietales de alta gama y alto valor agregado.¹⁴ En ese caso, los productores experimentan una clara reducción de los aportes y las contribuciones, ya que realizan cotizaciones sobre bases de salarios menores a los efectivamente liquidados.

En tercer lugar, y desde una perspectiva financiera, los productores mejoran el enlace temporal entre los costos y los ingresos devengados. La estacionalidad de la actividad vitícola exige desembolsar una elevada proporción de los costos operativos en pocos meses. De hecho, una de las líneas de crédito más relevantes que maneja el Fondo para la Transformación y el Crecimiento de Mendoza¹⁵ es para cosecha y acarreo de uva.

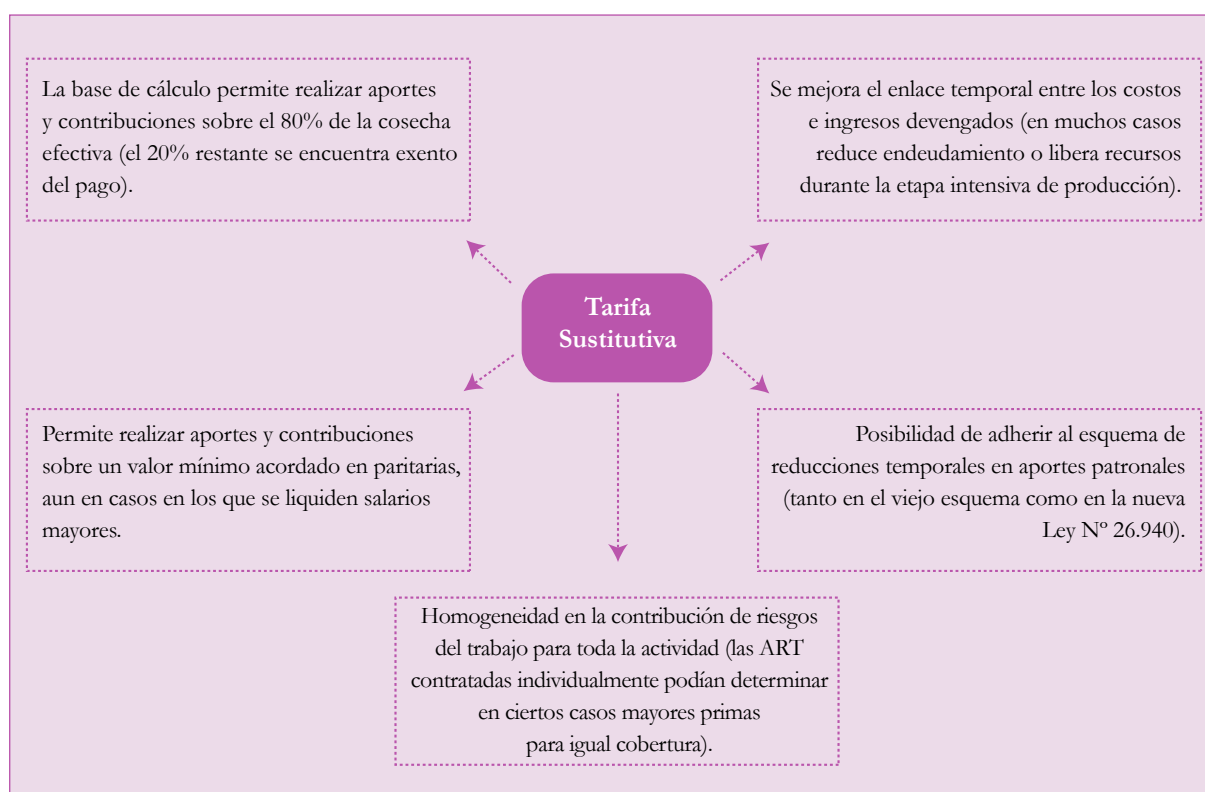
La TS permitió prorrogar y extender el cronograma de pagos de las cotizaciones destinadas a la seguridad social en 5 pagos realizados entre los meses de agosto a diciembre. Por lo tanto, esta reprogramación en parte de los costos que enfrenta el productor mejora su situación financiera al diferir el pago de la época productiva a los meses del año en los que ya se vendió la producción. Por ello, en muchos casos, la TS limita las necesidades de endeudamiento y/o libera recursos para ser utilizados durante el ciclo intensivo de producción.

¹⁴. Estos viñedos producen uvas con un menor rendimiento por hectárea, lo que hace más difícil la cosecha y la cantidad de tachos es menor al promedio. Por ello, el cosechador negocia mejores salarios por tacho cosechado para que le rinda la jornada.

¹⁵. Entidad pública provincial líder en asistencia financiera a distintos sectores productivos de Mendoza (www.ftyc.gob.ar).

En cuarto lugar, el CCG permitió reducir las contribuciones a la seguridad social un 50% durante el primer año de su aplicación y un 25% durante el segundo año, en el marco del artículo 16 de la Ley N° 26.476.¹⁶ Este acuerdo permitió generar una caída transitoria en los costos de cosecha cercana al 10% y en los costos operativos cercana al 2% durante el año 2012; y una reducción del 5% en costos de cosecha y del 1% en los costos operativos durante el año 2013. Como se mencionó anteriormente, la Ley N° 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral también prevé un esquema similar de reducciones en las contribuciones patronales para los CCG.

Gráfico 4. Impacto de la Tarifa Sustitutiva en la ecuación económica de los productores



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, la incorporación de los riesgos del trabajo dentro de la TS y con una contribución fija del 4,57% (a partir de 2014) impacta positivamente en la ecuación económica de un gran grupo de productores que solían pagar mayores porcentajes equivalentes en concepto de prima. El acuerdo alcanzado entre el MTEySS, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo para muchos productores permite reducir costos al homogeneizarse la prima estimada por siniestralidad para toda la actividad vitícola. Las primas pagadas por muchos productores podían llegar a duplicar o hasta triplicar la contribución acordada en la TS.

¹⁶ Esta es una norma general que se ha aplicado en todos los sectores de actividad, es decir que no es específica del sector rural.

4.6 El rol del Instituto Nacional de Vitivinicultura

Como se destacó anteriormente, el INV es el encargado de realizar la gestión de cobro de la TS a cada productor, y efectúa posteriormente los depósitos correspondientes a la AFIP. A su vez, el INV hace posible el control y la implementación del mecanismo de sanciones cuando los responsables del pago de la TS no cancelan en tiempo y forma lo adeudado. En ese caso, el organismo procede a identificar a los productores titulares de los viñedos en incumplimiento y establece los procedimientos que permiten hacer efectiva la implementación de las sanciones establecidas.

El marco regulatorio establecido para el sector vitivinícola le permite al INV realizar una eficiente gestión de control y cobro de la TS. El Instituto realiza tareas de fiscalización en todas las etapas del proceso vitivinícola con el objetivo de asegurar la genuinidad y aptitud para el consumo de los vinos y otros productos vitivinícolas. Esta actividad comprende inspecciones en las etapas de producción, elaboración, transporte y comercialización de estos productos, con modalidades específicas de acuerdo con el tipo de establecimiento. Por ello, toda unidad productiva que participe de este proceso debe inscribirse y presentar diversas declaraciones juradas ante el INV.

En el caso de los productores, tienen la obligación de inscribirse en el INV y declarar regularmente información relacionada con la superficie de sus viñedos, volúmenes de producción, sistemas de conducción, variedades producidas, estimación de pérdidas por accidentes climáticos, entre otros aspectos. Complementariamente, las bodegas y las fraccionadoras informan anualmente el ingreso de uva a sus establecimientos y el origen de los viñedos.

La instancia operativa central para realizar el cálculo de la TS adeudada por productor se genera en el momento en el cual los productores vitícolas llevan su uva a las bodegas. Toda la uva ingresada a las bodegas está detalladamente registrada mediante los Certificados de Ingreso de Uva (CIU), que identifican la finca y el viñedo de procedencia, la variedad y el productor de la uva.

Una vez finalizada la cosecha, el INV calcula la suma de CIU de cada viñedo y de cada productor. A su vez, se realizan controles particulares en función de la media de valores históricos cosechados por cada viñedo. Cualquier cálculo de CIU que genere valores significativamente menores o mayores a estas medias históricas genera instancias especiales de fiscalización por parte del INV.

Una vez que se identifica el volumen de la uva cosechada por cada viñedo, sobre la base de la TS determinada por quintal, se calcula la deuda de cada productor vitícola. Luego, los productores pueden efectuar el pago en cualquier sucursal del Banco de la Nación Argentina informando al cajero simplemente el número de CUIT de cada productor.

La recaudación se realiza en una cuenta del INV, el cual mensualmente liquida a la AFIP las cotizaciones de la seguridad social. Además, el INV liquida la contribución solidaria al sindicato FOEVA, el Fondo de Fortalecimiento Institucional Vitivinícola a la COVIAR y finalmente los gastos administrativos con destino al propio Instituto.

Con respecto a las sanciones por incumplimiento, el CCG prevé que a los productores que adeuden la TS se les impedirá ingresar su uva a las bodegas durante la temporada siguiente. Sin embargo, la Comisión de Seguimiento del CCG decidió flexibilizar esta sanción. Dado que la uva es un producto perecedero, y a fin de evitar perjuicios al productor, se determinó que ante un incumplimiento en la TS el productor pueda ingresar su uva al proceso de elaboración, pero se inmovilizará el producto final (el vino) hasta la cancelación de la deuda en mora.

Las bodegas son solidarias en el cobro de la TS y, como todos estos establecimientos industriales poseen información actualizada de los productores primarios que adeudan TS, en caso de recibir uva proveniente de estos viñedos, deben tomar sus recaudos e inmovilizar el producto final.

En relación con el cumplimiento en el pago de la TS, el INV informa que la deuda calculada para el primer año de Convenio (cosecha 2012) se canceló en un 97%,¹⁷ lo que denota el muy elevado cumplimiento de las condiciones del CCG.

Por los aspectos mencionados, la participación del INV resulta fundamental para asegurar el éxito operativo en el cálculo, el control, la fiscalización y el cobro de la TS. Esta es una fortaleza importante que contribuye de manera directa para que la implementación del CCG resulte exitosa.

Vale destacar, como antecedente, que existió una experiencia previa similar al CCG que no tuvo los resultados esperados, justamente por la falta de capacidad operativa para calcular, controlar y hacer efectivo el cobro de las cotizaciones a la seguridad social. Esta experiencia ocurrió hasta mediados de los años noventa, momento en el cual se implementó el concepto de “Aporte Tarifado” de similar naturaleza que la actual TS. En esa ocasión, la tarifa se fijaba anualmente por resolución y sustituía el depósito de aportes y contribuciones al Régimen Nacional de Jubilaciones y Pensiones (Ley N°18.037), al INSSJP (Ley N° 19.032), al FONAVI (Ley N° 23.060) y al ISSARA (Ley N° 19.316, modificada por la Ley N° 22.673).

En esta experiencia se determinó que los agentes de cobro y retención serían las mismas bodegas. Sin embargo, el rol de agente de retención generó sobre las bodegas una carga operativa que no todas pudieron cumplir con la misma eficiencia y que trajo aparejado un importante costo administrativo. Además, el hecho de que la misma bodega tuviera que retener los aportes y las contribuciones al productor produjo fricciones que en muchos casos enrarecieron la relación comercial. Estas razones, entre otras, incidieron negativamente en la gestión realizada por las unidades productivas y fueron algunas de las principales causas por las cuales existieron limitaciones operativas para seguir adelante con el acuerdo.

¹⁷. Dato correspondiente a octubre de 2013.

5. Consideraciones finales

La informalidad en el sector agropecuario de Mendoza es un problema complejo. Los índices disponibles dan cuenta de que casi la mitad de los trabajadores asalariados de este sector no se encontraban registrados hacia el año 2009. Esta incidencia resultaba significativamente mayor al promedio del Gran Mendoza (sin sector agropecuario), donde el 35,6% de los asalariados estaban registrados durante el mismo año. A su vez, prácticamente 9 de cada 10 trabajadores agropecuarios informales se encontraban en explotaciones o establecimientos pequeños, donde se desempeñan menos de 15 trabajadores, aspecto que limitaba sensiblemente los mecanismos de inspección y control (Bertranou *et al.*, 2011).

Desde el sector agroalimentario provincial se ha destacado de manera recurrente que los problemas de la falta de registración rural se asocian, entre otros aspectos, a la existencia de una legislación laboral no acorde con la realidad del sector y con el perfil de la economía regional, la cual es muy intensiva en mano de obra y tiene importantes ciclos de estacionalidad. En tal sentido, un reclamo histórico del sector gremial empresarial ha sido la necesidad de establecer mecanismos de contratación más acordes con los lapsos de la producción y el empleo local.

En este contexto se han implementado los CCG, que pretenden incentivar un proceso de formalización laboral reduciendo los costos de contratación y trasladando parte de estos al momento en el cual se gestan los ingresos. En tal sentido, la TS, que incluyen los Convenios, ha logrado impactos sensibles sobre la estructura de costos no salariales y sobre la competitividad del sector.

A su vez, al calcular los aportes y las contribuciones en función de la producción de cada explotación agrícola, se ha logrado reducir de manera relevante los niveles de no registración al existir mecanismos adicionales de control y sanción ante incumplimientos.

Como se destacó, en este Convenio desempeña un papel muy relevante la articulación de la AFIP con el INV, organismo que posee información sectorial detallada que permite realizar un exhaustivo seguimiento y control de los acuerdos alcanzados. Gracias a ello, en la actualidad existiría un cumplimiento prácticamente total de las deudas devengadas por cada productor de Mendoza.

La inclusión de la contribución solidaria (o cuota sindical) en la TS ha permitido fortalecer los recursos del gremio que representa a los trabajadores del sector y mejorar y diversificar los servicios prestados por la organización. Por su parte, el Fondo de Fortalecimiento Institucional Vitivinícola permitirá promover las políticas de fomento brindadas desde las entidades gremiales empresariales.

El CCG resulta en Mendoza una herramienta innovadora, que se basa en un amplio diálogo social tripartito y que despierta opiniones profundamente favorables en la diversidad de los actores consultados. El permanente proceso de articulación que incorpora el CCG ha permitido llevar a la mesa de diálogo los intereses de cada una de las partes, profundizar la confianza y los compromisos asumidos, y alcanzar un buen grado de cumplimiento de las expectativas previamente generadas.

No obstante, la problemática del empleo rural aún presenta matices complejos y exhibe importantes desafíos para el futuro. A pesar de los avances en materia de formalización, la elevada rotación de la actividad produce la existencia de un “núcleo duro” de informalidad que se torna muy complejo de analizar y controlar.

El hecho de que un mismo trabajador pueda generar diferentes puestos en varias fincas o de que una misma finca deba cambiar de cosechadores a lo largo de su temporada establece ciertos límites a la conexión que se intenta crear entre producción, TS y empleo generado.

En este contexto, algunas de las situaciones de informalidad que todavía subsisten en el agro de Mendoza se relacionan con la existencia de importantes flujos de trabajadores migrantes que muchas veces no perciben claramente los beneficios de estar dentro del sistema contributivo de seguridad social (y en consecuencia, no reclaman al productor estar registrados). También el temor a perder transferencias sociales (como la Asignación Universal por Hijo) desincentiva la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales (aunque en esta política no se pierde el derecho a dicha asignación).

A pesar de que se han realizado campañas activas de concientización, este tipo de situaciones representan la realidad de muchos de los trabajadores rurales que aún no logran ingresar a la formalidad.

Desde otra perspectiva, existen circunstancias en las cuales los productores están exceptuados del pago de la TS que deberían volver a analizarse. Uno de estos casos lo configura la exclusión de productores que realizan cosecha tercerizada. Las empresas intermediarias que brindan este servicio al productor deben contratar a los obreros cosechadores bajo el Régimen General. Esto le ocasiona al productor mayores costos laborales respecto a una situación en la cual la empresa tercerizada pueda contratar a los obreros bajo la modalidad de TS (como si fuera un productor más).

Ante esta circunstancia, las entidades empresariales consultadas sostienen que se generan importantes inequidades, ya que este grupo de productores que decide subcontratar la cosecha pierde injustamente los importantes beneficios previstos en la TS. Las empresas tercerizadas brindan servicios en viñedos de gran extensión y cumplen un rol importante para el sector, ya que solucionan problemas operativos relacionados con el reclutamiento del personal, aspecto que permite al productor asegurar la cosecha en tiempo y forma. A su vez, estas empresas muchas veces contribuyen para que los cosechadores amplíen el período laboral al organizar mejor su tarea en diferentes fincas a lo largo de una misma temporada.

Sin embargo, la visión de las organizaciones de trabajadores es diferente. Consideran que las empresas subcontratadas limitan el enlace directo entre productores y trabajadores, aspecto que impacta negativamente en las posibilidades de que los trabajadores realicen una trayectoria laboral desde un empleo rural temporario a un empleo rural permanente.

Otro caso de excepción al pago de TS que requerirá posiblemente de un análisis más detallado lo configura la cosecha mecanizada. Muchas veces el nivel de mecanización de la cosecha se entrelaza con la participación activa de trabajadores temporarios que realizan actividades complementarias durante la

misma cosecha. En estos casos, desde la visión de las entidades gremiales empresariales, se sostiene que se deberían analizar alternativas para que estos perfiles ocupacionales también tengan la posibilidad de ingresar al mecanismo de TS.

En definitiva, es posible que varias situaciones requieran acciones de revisión en la normativa e implementación del acuerdo. No obstante, puede decirse que el CCG no es una herramienta rígida, porque en la medida que se avanza en su ejecución se pueden introducir modificaciones, dentro del marco normativo que la rige, ya que existe una Comisión de Seguimiento plural que evalúa los inconvenientes que puedan ir surgiendo y adapta el Convenio a las necesidades de los distintos partícipes. Por ello, existirán permanentes instancias en las cuales se podrá perfeccionar el impacto de la herramienta y optimizar el logro de los objetivos perseguidos de formalización laboral.

Referencias

Abihaggle, C. (coord.) (2010), “Impacto de la vitivinicultura en la economía argentina”, Fondo Vitivinícola Mendoza y Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.

Alturria, L. (2012), “Costeo basado en actividades. Aplicación al cálculo de costos vitivinícolas”, Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional de Cuyo.

Balsadi, O., Del Grossi, M. y S. Chagas Brandão (2012), “Caso de Brasil”, en F. Soto Baquero y E. Klein (eds.), *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*, CEPAL, OIT y FAO.

Bertranou, F. (coord.) (2009), *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*, Santiago de Chile, Banco de Previsión Social - OIT.

Bertranou, F., Mercáu, R., Jardel, S. y R. González (2011), *Informalidad laboral en la provincia de Mendoza. Características y políticas para promover la formalización*, Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F. y L. Casanova (2013), *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*, Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Durán Valverde, F. (coord.) (2013), “Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes. Experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay”, ESS, Documento N° 42, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

INV (2013), “Informe cosecha y elaboración”, Mendoza, Instituto Nacional de Vitivinicultura.

Ledesma, R., Paz, J. y Tasso, A. (2011), “Trabajo rural estacional en Santiago del Estero”, Programa CEA, Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

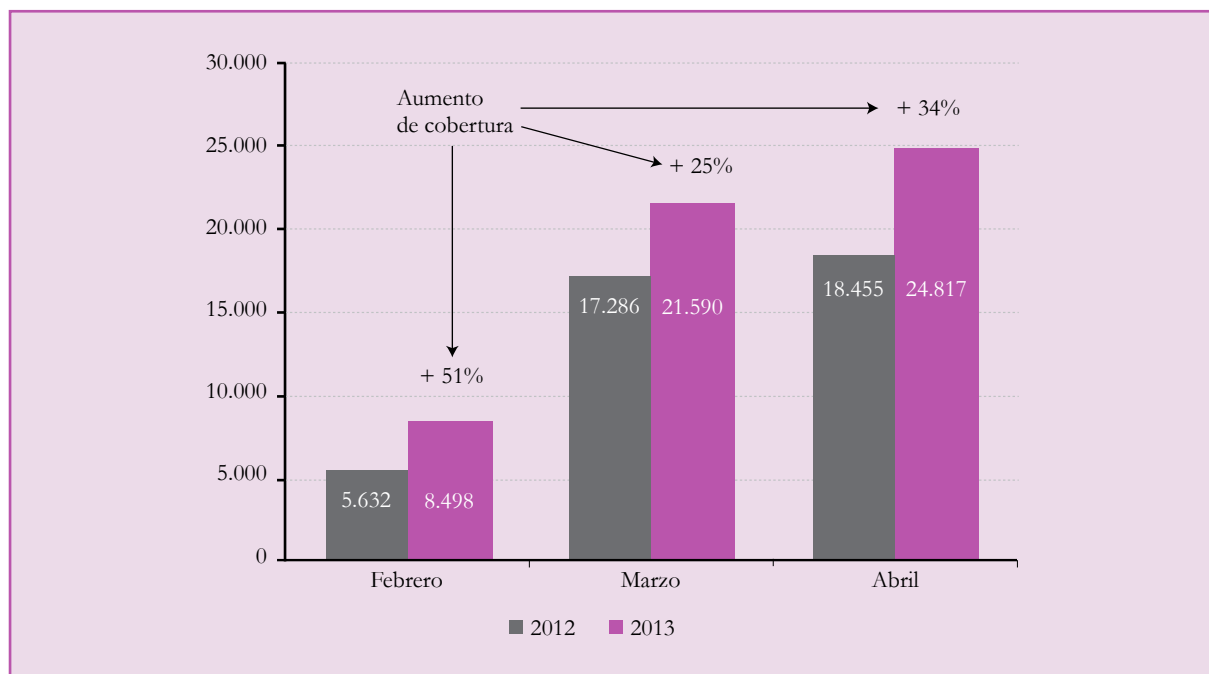
MTEySS (2013), “Convenios de Corresponsabilidad Gremial. Una herramienta para la promoción del empleo registrado y la extensión de la cobertura de seguridad social en el ámbito rural”. Presentación realizada en “III Foro sobre Economía Informal en Argentina”. Buenos Aires, 6 y 7 de noviembre.

MTEySS (2014), Convenios de Corresponsabilidad Gremial. Secretaría de Seguridad Social. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/seguridadsocial/convenios.asp>.

Neiman, G., Bardomás, S., Berger, M., Blanco, M., Jiménez, D. y Quaranta, G. (2006), “Los asalariados del campo en la Argentina: diagnóstico y políticas”, Buenos Aires, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.

Schwarzer, H. y R. Ferreira de Santana (2013), “Brasil”, en R. Rofman, I. Apella y E. Vezza (eds.), *Más allá de las pensiones contributivas. Catorce experiencias en América Latina*, Buenos Aires, Banco Mundial.

**Gráfico A 1. Evolución de los puestos contratados (formales) durante la cosecha.
Mendoza. Cosechas 2012 y 2013**



Fuente: elaboración propia basada en datos del MTEySS y de la AFIP.

Serie Documentos de Trabajo - Oficina de País de la OIT para la Argentina

Documento de trabajo N° 1

Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Marianela Sarabia. Julio de 2013.

Documento de trabajo N° 2

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2013.

Documento de trabajo N° 3

Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina

Fabio Bertranou. Octubre de 2013.

Documento de trabajo N° 4

Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social

Oscar Cetrángolo, Ariela Goldschmit, Juan Carlos Gómez Sabaíni, Dalmiro Morán. Noviembre de 2013.

Documento de trabajo N° 5

Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina

Carina Lupica. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 6

Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional

Victoria Castillo, Moira Ohaco, Diego Schleser. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 7

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza.

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. Julio de 2014.

Serie disponible en:

<http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang-es/index.htm>