



Documento de Trabajo No. 17

La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG)

La informalidad es considerada una de las problemáticas sociales más relevantes del mercado laboral argentino. Los trabajadores que no acceden a mecanismos formales de contratación permanecen vulnerables ante los riesgos sociales básicos, y quedan desprotegidos frente a la enfermedad, los riesgos en el trabajo, los accidentes, la invalidez, la vejez o la muerte. El agravante de estar privados de la seguridad social afecta también a sus familias, acentuando las carencias y vulnerando los derechos de forma intergeneracional.

Uno de los sectores en donde se concentra la informalidad es el que engloba a los trabajadores rurales. Las causas de este fenómeno podrían encontrarse, en parte, en las debilidades del diseño, aplicación y eficacia de las instituciones del mercado de trabajo agrícola, tales como el salario mínimo, la sindicalización, la inspección y las formas de contratación de mano de obra. Además, en algunos sectores como la agricultura se aprecia una mayor incidencia de la informalidad entre aquellos que desarrollan actividades de carácter estacional. Esto se debe a que la inserción laboral se vuelve más incierta, lo que debilita la relación laboral y los beneficios asociados a la misma. De acuerdo con la Encuesta de Hogares Rurales sobre Niveles de Vida y Producción (2010), al menos la mitad de los asalariados agrícolas se encontraba sin cobertura del sistema de seguridad social.

Este documento busca indagar en esta problemática, exponiendo la influencia de los Convenios de Correspondencia Gremial (CCG), que están en expansión desde inicios de la década. Los CCG son acuerdos voluntarios constituidos entre las entidades gremiales representativas de los trabajadores y las entidades representativas de los productores, con el propósito de facilitar el pleno acceso de los primeros a los diferentes subsistemas del sistema de la seguridad social. Representan una herramienta eficaz para combatir la informalidad, al facilitar la registración de los trabajadores que cumplen tareas durante un período de tiempo restringido -generalmente coincidente con la cosecha o la recolección.

La principal característica de estos convenios es la posibilidad que se le otorga al productor de diferir el pago de los aportes y contribuciones a los distintos regímenes de la seguridad social al momento del cobro de su producción. Con la creación de este régimen alternativo de retención y pago, denominado "Tarifa Sustitutiva", se permite que los productores hagan frente a sus obligaciones en el período más adecuado del proceso productivo. En definitiva, se tiene en cuenta la frecuente inestabilidad de ingresos durante los meses previos a una cosecha, y se permite que el productor realice los aportes a la seguridad social al final del proceso productivo. De esta forma, es posible alcanzar mejoras en los niveles de cumplimiento y, consecuentemente, se obtiene una mayor registración junto con un incremento de la recaudación. Además, dado que el empleador solo pagará la tarifa sustitutiva correspondiente a la parte de la producción que llega a comercializar, subyace un apoyo económico a todo productor que, por diferentes razones o características de la actividad, perdieron toda o parte de

su producción.

En términos técnicos, cada convenio tiene potestad para definir al agente de retención o recaudación de la Tarifa Sustitutiva (TS), quien, además, deberá brindar al organismo recaudador (la AFIP) la información necesaria para realizar el seguimiento de los pagos y deudas de cada productor. Para determinar el valor de la TS, se toman en cuenta diferentes parámetros de productividad y rendimiento (en los casos que sea necesario), así como los valores salariales de la actividad. Las partes consensuan los parámetros a utilizar y definen la TS, que es posteriormente revisada y homologada por la Secretaría de Seguridad Social. En esa línea, el Decreto reglamentario N° 1370/2008 establece que para calcular la tarifa, se debe considerar la cantidad de jornales trabajados, los niveles de ocupación, el valor actualizado de los salarios y, por último, el resultado de la ecuación económica que surja de considerar tanto el valor nominal y/o porcentaje a fijar del monto de los aportes y contribuciones que corresponde cotizar, como así también el número de trabajadores efectivamente incorporados al convenio.

Una vez presentado el panorama histórico de los convenios, el documento presenta un inventario de los catorce CCG homologados -trece activos-, detallando las características principales y su cobertura. Se especifican las particularidades de los siete convenios vitivinícolas provenientes de Mendoza, San Juan, Río Negro, Neuquén, La Rioja, Catamarca y Salta; tres convenios de tabaco radicados en Jujuy, Chaco y Salta; un convenio de yerba mate en Misiones y Corrientes; dos convenios de actividad forestal y foresto-industrial y un último convenio multiproducto, todos establecidos en Chaco.

Tomando el promedio mensual durante el período de mayor estacionalidad productiva en cada actividad, los catorce convenios llegaron a cubrir 63.092 puestos de trabajo en 2016, lo que representa un 54% del total declarado bajo todas las modalidades de contratación en aquellas actividades productivas para los cuales los CCG vigentes tienen cobertura. Esto implica un incremento en la cantidad de puestos declarados de un 16% (8.661 puestos más) respecto de 2012. Asimismo, se cubrieron 5.745 productores, que representan el 74% del total durante el mismo período, dando lugar a un incremento del 28%, ya que previamente se habían registrado 4.501 empleadores.

Cuando se hace foco en cada convenio particular, los resultados indican que las tres modalidades de contratación correspondientes al rubro tabaco engloban a casi la totalidad de los puestos de trabajo declarados en esa actividad en las respectivas regiones. Por otro lado, con menos del 29% de los puestos declarados bajo los CCG, se sitúa la producción vitivinícola de San Juan, Río Negro y Salta. La producción vitivinícola de Mendoza, Neuquén y La Rioja mantiene un porcentaje de puestos declarados bajo la modalidad CCG que se encuentra por encima del 40%.

Además, el documento presenta un análisis dinámico de tres de los CCG homologados (concretamente, el convenio vitivinícola de la provincia de San Juan, el multiproducto de Chaco y el de yerba mate de Misiones-Corrientes), focalizado en el impacto sobre el empleo formalizado. El análisis se realiza teniendo en cuenta la evolución de la producción, por lo que se cotejan los ratios empleo declarado/producto para el año previo a la entrada en vigencia del convenio y el año posterior. A excepción del convenio multiproducto de Chaco, que refleja una merma del 8% en este ratio, el convenio vitivinícola y el de yerba mate muestran aumentos en torno al 44% durante el primer año de cada CCG.

Finalmente, se presentan los puntos de vista de los principales actores del sistema, a partir de entrevistas en profundidad realizadas a representantes de las asociaciones sindicales y cámaras empresarias, y de las distintas reuniones sostenidas con funcionarios que poseen responsabilidades sobre los convenios. A partir de ellas se infiere que, aunque la implementación de los CCG tiene resultados positivos y ha contribuido notablemente a la regulación del empleo rural estacional, aún hay elementos a considerar para facilitar la registración y mejorar la cobertura. Entre ellos, se remarcan aspectos tales como:

- **Mejorar las fuentes de información estadística**, tanto para poner en marcha los CCG como

para lograr una correcta determinación de la TS, así como para dar un mejor seguimiento a los principales parámetros de los convenios.

- **Identificar un agente de retención adecuado**, solvente, que pueda realizar las tareas de recaudación correspondientes y al mismo tiempo brindar información estadística adicional, es señalado por la mayoría de los protagonistas como una dificultad y uno de los principales aspectos a mejorar.
- **Promover la difusión de los beneficios hacia los empleados y empleadores**. Dada la enorme diversidad cultural, étnica e idiomática de los grupos de trabajadores, es especialmente importante trabajar en la difusión de cuáles son las prestaciones económicas y en especie a que tienen derecho los trabajadores y sus familias, por parte de los distintos subsistemas de la seguridad social, tanto desde el régimen contributivo como también desde el no contributivo, por ejemplo, la AUH.
- **Optimizar el marco institucional y administrativo**, para evitar demoras en las altas y bajas de los trabajadores en el sistema.
- **Limitar el ámbito de aplicación a los trabajadores temporarios**, a través del fortalecimiento y mejora del marco normativo actual y de los mecanismos de control y sanción para evitar que el instrumento se extienda al personal permanente de las empresas y firmas involucradas.
- **Delimitar los CCG por zona productiva**, para evitar posibles desvíos de producción y, la consecuente, elusión tributaria a la que da lugar la actual delimitación por zona geográfica y/o por actividad.
- **Mejorar el instrumento para responder mejor a la realidad de los trabajadores**. Si bien los CCG están diseñados para incrementar la formalización laboral de los trabajadores rurales, lo cierto es que en ocasiones el trabajador no termina recibiendo una cobertura efectiva del sistema. Por ejemplo, en numerosas ocasiones los trabajadores no cuentan con una cobertura efectiva de salud, en general debido a la falta de oferta de estos servicios en los lugares de residencia.

[Documento completo](#) (PDF)

© Organización Internacional del Trabajo, 2018



Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Oficina de País de la OIT para la Argentina
Correo: buenosaires@ilo.org
Tel. +54 11 4393-7076

Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/buenosaires