



Sociedad de Acopiadores de Granos de la provincia de Córdoba

Rosario de Santa Fé 231 - 3º Piso - Oficina 7 - X5000ACE - Córdoba

Tel: (0351)4229802 - 5359802/03/04 - Fax: 4238234

SagFax: 425-8885 - 423-0170

<http://www.acopiadorescba.com>

email: socacopcba@acopiadorescba.com

Córdoba, 7 de julio de 2005

Señores
Administración Federal
de Ingresos Públicos
Agencia Sede Nº 2 Córdoba
27 de Abril 784/786
Córdoba
S _____ / _____ D:

**REF: CONSULTA-SOLICITUD
RES. GRAL 1891/05
Reg. Alta y Baja Seguridad
Social – Trabajadores
Agrarios No Permanentes**

La Sociedad de Acopiadores de Granos de la Provincia de Córdoba, institución civil y gremial de empresarios acopiadores de granos de esta provincia tiene dentro de sus objetivos la de asesorar y representar al sector del Acopio de Granos en aquéllas consultas que contribuyen a dar un perfil de **certeza** operativa en el cumplimiento de las obligaciones comerciales, laborales y tributarias de cada empresa.

En este caso deseamos referirnos al nuevo régimen denominado "Registro de Altas y Bajas en Materia de Seguridad Social" (Resolución AFIP 1891/05), teniendo en cuenta las características particulares del sector acopiador y que se ven reflejadas en los distintos tipos de regímenes laborales con los que opera para cumplir con sus objetivos.

A los fines de una correcta interpretación de nuestra consulta-solicitud es importante advertir que en el marco que venimos comentando, las empresas acopiadoras contratan personal al que podemos encuadrar en dos escenarios distintos, claramente definidos, y estrechamente ligados a la estacionalidad de los productos con que las empresas desarrollan sus actividades.

El primer escenario es cuando una empresa acopiadora ocupa personal enmarcado dentro del contexto de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Nº 20.744) y sus modificatorias, con las características de mensualidad y estabilidad. Estas son las acostumbradas relaciones laborales, y a las que se les aplican los distintos convenios colectivos de trabajo (Empleados de Comercio, Recibidores de Granos (URGARA), Choferes Camioneros).

Dentro de las relaciones laborales estables y con carácter de permanencia, pero fuera de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 también encontramos la regida por la Ley 22.248, Titulo I, Personal Permanente de explotaciones agrarias, más conocido como peón general de campo, la que mantiene correlatividad o características asimilables a las contenidas por la Ley 20.744.

Hasta aquí no encontramos ningún tipo de inconvenientes en el cumplimiento del sistema de Altas y Bajas previsto por la Resolución 1.891/05, debiendo el empleador comunicarlas de acuerdo a lo prescripto por dicha nueva legislación.

En el segundo escenario es donde encontramos otro tipo de relaciones laborales que utiliza el sector acopiador, la que es considerada de mucha importancia en el interior del país debido a su uso intensivo, generando puestos de trabajo que además, resuelven problemas sociales de profundas raíces históricas y que no se halla específicamente diferenciada o tratada por la nueva resolución en análisis.

La base legal de esta modalidad de contratación laboral surge del artículo 3º de la Ley 22.248, por el cual las empresas comerciales acopiadoras de granos instaladas en zonas urbanas pueden contratar personal del Título II de la misma, denominado **Personal No Permanente**, agrupados en los sindicatos UATRE de cada localidad, o por contratación libre, cuando no existen las denominadas Bolsas de Trabajo.

Estas contrataciones poseen las siguientes características: se trata de trabajadores, que bajo la dirección del encargado de las plantas de acopio, ya sea formando cuadrillas o en forma individual, solo trabajan en la "Manipulación y Almacenamiento de Granos" en dichos establecimientos, o en "Cargas en Chacra" en tiempos de levantamientos de cosecha, teniendo distintas tablas de movimientos y tarifas previstos por la ley agraria que comentamos y precisadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), organismo que funciona bajo la órbita del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Estas tareas son desarrolladas por los trabajadores en sistemas de ROTACION (cambio constante de actores, tiempos trabajados, destajos, etc.), con PERIODICIDAD (-tiempo- solo algunos días, horas, u otras mediciones de su trabajo) y con ESTACIONALIDAD (gran volumen de contrataciones en periodos de cosecha-a destajo-).

Cabe agregar que el salario es fijado por **tiempo** o **a destajo**, ya que estos contratos se extinguen día por día o cuando cumplió con la tarea encomendada. Por lo tanto el Personal No Permanente no registra antigüedad, lo que lleva al no pago de indemnización por dicho concepto ni por preaviso.

Además, al terminar cada contrato de trabajo (día/s, hora/s o destajo) se debe abonar una indemnización sustitutiva de "vacación no gozada" equivalente al 5 % del total de remuneraciones devengadas (Art. 80 Ley 22.248), no remunerativa por ser sustituto.

Así, a modo de ejemplo, un trabajador puede ser contratado en un mes calendario el día 5, luego los días 14 y 15 y por ultimo el día 28, siendo cada una de ellas relaciones laborales independientes unas de otras; Luego, ese trabajador podrá estar un mes o varios sin ser contratado por el empleador, o tal vez dentro del mes en que se lo contrata en los días del ejemplo, en otros días puede ser asignado por la bolsa de trabajo a un empleador distinto. Esta situación se multiplica por cada uno de los trabajadores que se contratan bajo este régimen (en época de cosecha se pueden contratar 40, 50, y hasta más de 100 actores distintos) por cada localidad. Este tipo común o habitual de contratación es usado en todo el país y comprende prácticamente toda la nomina de trabajadores incorporados al Registro Nacional de Trabajadores Agrarios (RENATRE).

Tal es así que inclusive ese organismo (AFIP) ha aceptado expresamente a este personal a través de su inclusión en las DDJJ-SIJP con códigos específicos relativos a su condición de empleados agrarios no permanentes. De tal manera que su contratación por tiempos o a destajo queda reflejada en las obligaciones que cada empleador tiene mensualmente en el sistema de seguridad social (DDJJ DGI-SIJP), declarando el real costo operativo de su contratación.

Como podemos apreciar, la aplicación de la Resolución 1891/05 –como está–, implica la comunicación de ALTAS y BAJAS de un trabajador agrario no permanente cada vez que se lo contrate. Para el caso del ejemplo deberían comunicarse en un mes varias altas e igual bajas por un mismo trabajador; esto multiplicado por la cantidad de trabajadores que se contraten.

Entendemos que si bien la nueva resolución prevé colocar en un ítem si se trata de un "trabajador agrario", no discrimina entre **permanentes** (Título I) y **no permanentes** (Título II), deduciendo que sólo (sic!?) se trata de aquellos que son contratados para realizar tareas en explotaciones agropecuarias, con carácter permanente, que corresponden al Título I de la Ley 22.248 (espíritu de la norma).

De esta manera, aplicando el sistema de Altas y Bajas previsto por la norma (que entendemos esta pensada para trabajadores permanentes, estables y mensualizados, ya sea de la Ley de Contrato de Trabajo o de la

Ley de Trabajo Agrario, título primero), para estos Trabajadores Agrarios No Permanentes, generarán un reflejo no adecuado de la realidad de contratación, además al comprenderlos llevará a un aumento significativo de las cargas y plazos administrativos de los empleadores, ya que **debe realizar ALTAS y BAJAS cada vez que se contrate a un trabajador agrario no permanente y concluya su contratación.**

Siguiendo los términos de esta resolución, suponemos que no comunicar la baja de un trabajador agrario no permanente al registro previsto, y a su vez dejar de informar en las declaraciones juradas mensuales (DGI-SIJP), porque la rotación a cargo de la "bolsa de trabajo" no lo asignó, provocará que el nuevo régimen presuma al trabajador en situación activa cuando en realidad no lo es, generando deudas por aportes y contribuciones, amén de las sanciones establecidas por la ley vigente. Situación altamente injusta.

Una de las alternativas será que los empleadores opten por utilizar esquemas jurídicos de la Ley de Contrato de Trabajo (con mayores costos operativos para la cadena comercial agropecuaria) en detrimento de un gran sector de trabajadores (los nucleados en las bolsas de trabajo) que por esta causa se verían imposibilitados de acceder a trabajar, provocando en cada localidad del interior conflictos sociales de difícil solución.

Conclusión

Visto todo lo expuesto, y preocupados por la incertidumbre que genera la resolución para los trabajadores agrarios no permanentes, consideramos que tener que cumplimentar la misma de manera estricta instala mayores y complejas cargas administrativas a los empleadores a la hora de informar las altas y bajas casi en forma diaria y permanente (ya que por las rotaciones apuntadas se contratan distintos empleados a lo largo de un período mensual y además un empleado puede ser tomado en varias oportunidades y por varios empleadores en el mismo lapso).

Por lo tanto, creemos adecuado continuar con el procedimiento inserto en el DGI-SIJP aplicando la nueva resolución en cuanto a ALTAS (por única vez) sólo para cada caso en que se produzca la incorporación de un nuevo trabajador de este tipo, y modificando la obligación de informar las BAJAS ajustándolo a un periodo que abarque cada cosecha anual (seis meses) o anualmente, oportunidad en que deberá **ratificarse o rectificarse** la nómina de personal disponible para tales contrataciones, ayudando de esta forma a simplificar el esquema planteado. O bien creando un sistema de ALTAS que deba realizarse una sola vez en el año calendario para este tipo de trabajadores (previo a la primera contratación en el año calendario), con una BAJA automática al 31 de diciembre de cada año y debiendo repetirse al año siguiente. De esta manera se daría

razonabilidad al cumplimiento de la resolución y permitiría a ese organismo efectuar perfectamente los controles que se estimen.

Es por ello que les solicitamos tengan presente todo lo expuesto, y en el entendimiento de que es posible encontrar una razonable adecuación de las normas respectivas a la real situación de este tipo de contratación vigente y de uso habitual, se posibiliten las modificaciones necesarias con el objetivo de priorizar la subsistencia de este tipo de empleos. Atento a ello aguardamos respuesta a nuestra presentación.

Atentamente.

Con copia a ANSES y CNTA.

Sociedad de Acopiadores de Granos



Juan Carlos Giraudo
Director Ejecutivo
Gerente