



# IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE LEY DE CREACIÓN DEL RÉGIMEN JUBILATORIO DIFERENCIAL PARA LOS TRABAJADORES Y CONTRATISTAS DE VIÑAS Y FRUTALES

JULIO de 2021

Director General  
Marcos Makón

Analista  
Pablo Barousse

26 de julio de 2021

ISSN 2683-9598

## Índice de contenidos

Resumen Ejecutivo.....	3
Introducción .....	4
Características del proyecto de Ley .....	5
Consideraciones generales .....	7
El Sector Vitivinícola.....	8
Mano de Obra.....	9
Trabajadores Permanentes (CCT 154/91).....	9
Trabajadores Transitorios (CCG Ley 26.377).....	11
Contratistas de Viñas y Frutales (Ley 23.154) .....	12
Análisis de Impacto Fiscal.....	13
Población Aportante Alcanzada.....	14
Recaudación Adicional.....	15
Gasto Adicional.....	17
Resultados.....	18

## Índice de cuadros

Cuadro 1. Distribución provincial de la cantidad de EAPS, superficie de viñedos y producción .....	8
Cuadro 2. Categorías del CCT 154/91.....	11
Cuadro 3. Convenios de Corresponsabilidad Gremial Vitícolas Vigentes (Año 2021).....	12
Cuadro 4. Composición de Aportantes al Sistema de Seguridad Social .....	14
Cuadro 5. Valores y Parámetros Tarifa Sustitutiva - CCG Mendoza .....	16
Cuadro 6. Población en Edad de Retiro.....	17
Cuadro 7. Impacto Fiscal para año 1 completo .....	18

## Resumen Ejecutivo

El Proyecto de Ley propone la creación de un régimen previsional diferencial para los/as trabajadores/as vitícolas y para contratistas de viñas y frutales, con el fin de que puedan acceder al beneficio a los 57 años, en tanto acrediten 25 años de aportes. Asimismo, se propone un incremento de la contribución patronal con destino al SIPA de dos puntos porcentuales (2%).

A fin de efectuar la estimación del impacto fiscal de la mencionada medida, consistente en determinar la diferencia entre el incremento de las contribuciones patronales y el aumento del gasto, es necesario contar con un cúmulo de información referida a las características de la población alcanzada por la norma. Dicho conjunto informativo no se encuentra disponible y por ende no es posible realizar una estimación con alto nivel de precisión.

No obstante, a partir de la consideración y validación de datos provenientes de distintas fuentes de información: Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y Sindicato Único de Trabajadores Contratistas de Viñas y Frutales de Mendoza, y bajo determinados supuestos, se procedió a realizar un ejercicio de aproximación al impacto que provocaría en el primer año completo de vigencia de la norma proyectada (año 1).

La población aportante alcanzada por el citado proyecto se estima en 35.700 personas, de los cuales unos 10.213 pertenecen a la planta permanente del CCT 154/91, 21.887 aportan en el marco del régimen de los CCG (Ley 26.377) y 3.600 corresponden a Contratistas de Viñas y Frutales (Ley 23.154).

Por el lado de los ingresos, la recaudación adicional atribuida al incremento de 2 puntos porcentuales (2%) de las contribuciones patronales se estima en \$131 millones.

En materia de gastos, se estimó en 2.115 personas el incremento de la población en edad de retiro con el nuevo régimen (mayor o igual a 57 años) y se establecieron 5 hipótesis de porcentajes de retiros durante el primer año, que van del 20,6% al 100% de dicha población, implicando mayores erogaciones por un monto de entre \$131 y \$634 millones.

En síntesis, a partir de la dinámica entre ingresos y gastos cabría esperar un impacto fiscal neutro para el primer año si se adiciona un 20,6% de los nuevos potenciales beneficiarios. Suponiendo una hipótesis de altas del 50% el costo fiscal ascendería a \$187 millones y con una adhesión del 100% se eleva a \$504 millones.

### ESTIMACIÓN IMPACTO FISCAL AÑO 1

Indicador	Valores				
Aportantes Totales (CCT + CCG + CV)	35.700				
Estimación de Incremento en Masa de Aportes y Contribuciones por 2% adicional (millones de \$)	\$ 131				
Incremento de los casos con edad de retiro (57 años)	2.115				
Hipótesis de Alta Jubilatoria sobre el incremento de los casos en edad de retiro ocasionado por la reducción de la ER a 57 años	20,6%	30%	40%	50%	100%
Diferencias entre Altas Jub (60/65) y Altas Jub (57)	434	635	846	1.058	2.115
Diferencia en la proyección del Gasto Previsional (con 13 pagos anuales) (millones de \$)	\$ 131	\$ 190	\$ 254	\$ 317	\$ 634
Impacto Fiscal Año 1 completo (millones de \$)	\$ 0	\$ 60	\$ 123	\$ 187	\$ 504

## Introducción

El presente informe se elabora a efectos de dar respuesta al requerimiento efectuado el 6 de julio pasado por la Presidencia de la Comisión de Presupuesto y Hacienda de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y refiere al dictamen sobre el proyecto de ley con media sanción (CD-153-2021) venido en revisión del Senado de la Nación por el cual se establece un RÉGIMEN PREVISIONAL ESPECIAL PARA OBREROS/AS Y EMPLEADOS/AS DE VIÑAS Y PARA CONTRATISTAS DE VIÑAS, con el fin de que puedan acceder al beneficio a los 57 años y tengan 25 años de aportes igualando beneficios jubilatorios para aquellas actividades que ocasionen un envejecimiento prematuro dentro de este colectivo (requisitos de edad, cómputo de años de servicios), con el establecido para los trabajadores comprendidos en el Régimen de Trabajo Agrario. La Secretaría de Seguridad Social tendrá a su cargo dictar las normas complementarias y aclaratorias que sean necesarias para su aplicación.

Durante el plenario de las comisiones de Previsión y Seguridad Social, Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda se emitió un dictamen favorable a la iniciativa, pero con modificaciones al texto original. Entre otras, modifica la caracterización del régimen, asimilándolo a un Régimen Diferencial al establecer como requisito de acceso al beneficio que las actividades desempeñadas por los trabajadores alcanzados generen un envejecimiento prematuro; amplía el universo de cobertura en lo que respecta a la incorporación de los contratistas de “frutales” comprendidos en la Ley 23.154 y faculta a la Secretaría de Seguridad Social de la Nación a dictar normas interpretativas y aclaratorias.

El informe tiene por objetivo la evaluación del impacto fiscal del proyecto y se estructura de la siguiente manera:

En primer lugar, se detallan las disposiciones de los artículos contenidos en el dictamen de comisión aprobado en el HCN, incluyendo un análisis de las principales modificaciones respecto al proyecto venido en revisión.

En segundo lugar, se describen las características que presentan los llamados regímenes previsionales diferenciales y los fundamentos que justificarían la aplicación a la actividad de las viñas. Además, se incluye información sobre las principales diferencias del régimen jubilatorio propuesto en comparación con el vigente.

En tercer lugar, se introducen consideraciones de orden general del sector vitícola y se indaga sobre las magnitudes y características del empleo de la mano de obra a partir de las principales categorías de análisis utilizadas en el Censo Nacional Agropecuario.

Luego, se presentan los principales supuestos y se hacen explícitas las decisiones relacionadas con la metodología utilizada para, finalmente, efectuar la estimación del impacto fiscal.

Para la elaboración de este informe se utilizaron datos del Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV), la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Asimismo, se tuvieron en cuenta informes técnicos y estudios publicados por investigadores y organismos públicos. También se realizaron consultas con personal de áreas afines de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y se contó con información suministrada por la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y el Sindicato Único de Trabajadores Contratistas de Viñas y Frutales de Mendoza. Durante el proceso de análisis se resolvieron inconsistencias y validaron datos de las diferentes fuentes.

No obstante, el presente informe constituye una aproximación dado que para concretar una cuantificación más precisa del impacto fiscal se requiere contar con un cúmulo de información

referida a las características de la población alcanzada por la norma que no se encuentra publicada ni pudo ser obtenida al día de la fecha.

## Características del proyecto de Ley

Se compone de 6 artículos, incluyendo el de forma, presentados de manera continua sin dividirse en títulos o capítulos específicos.

### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados...*

#### **RÉGIMEN PREVISIONAL ESPECIAL PARA OBREROS / AS Y EMPLEADOS / AS DE VIÑAS Y PARA CONTRATISTAS DE VIÑAS**

*Artículo 1°- Objeto. Establécese un régimen previsional diferencial para los trabajadores y las trabajadoras vitícolas comprendidos y comprendidas en el convenio colectivo de trabajo 154/91 o el que en el futuro lo reemplace, y a los y las contratistas de viñas y frutales comprendidos y comprendidas en la ley 23.154, que restableció la plena vigencia de la Ley 20.589, en tanto desarrollen actividades que generen un envejecimiento prematuro.*

*Art. 2°- Beneficio jubilatorio. Las personas indicadas en el artículo 1° de la presente tendrán derecho a la jubilación ordinaria con un mínimo de cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios con aportes.*

*Art. 3°- Cómputo de los años de servicios. Cuando se hubieren desempeñado tareas de las indicadas en el artículo 1° y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.*

*Art. 4°- Contribución patronal. La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común - Sistema Integrado Previsional Argentino-, incrementada en dos puntos porcentuales (2%), a partir de la vigencia de la misma.*

*Art. 5°- Normas complementarias y aclaratorias. Facúltase a la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar las normas complementarias y aclaratorias que sean necesarias para la aplicación de la presente.*

*Art. 6°- Comuníquese al Poder Ejecutivo*

Las modificaciones propuestas al texto original que ya cuenta con media sanción de la Honorable Cámara de Senadores incluidas en el Proyecto de Ley que antecede son las que siguen:

- Se modifica la caracterización del régimen originalmente señalada como "Especial" por "Diferencial". (Artículo 1°)

Los fundamentos de creación de este régimen refieren a las características de la actividad que se desarrolla en ámbitos y condiciones que transforman el cuerpo del obrero y la obrera de viña y de frutales en su principal herramienta de trabajo, ocasionando un envejecimiento prematuro.

- *Se amplía el universo de trabajadores alcanzados por el beneficio a “los y las contratistas de frutales” comprendidos y comprendidas en la Ley 23.154, que restableció la plena vigencia de la Ley 20.589, no contemplados en el texto original. (Artículo 1°)*
- *Se limita la aplicación de la Ley, circunscribiendo su aplicación para trabajadores y trabajadoras y contratistas de viñas y frutales que desarrollen actividades que “generen un envejecimiento prematuro”. (Artículo 1°)*
- *Se elimina el artículo 5° del proyecto original que establecía la aplicación supletoria de la Ley 24.241 (SIPA).*

*“ARTÍCULO 5°. – Aplicación supletoria. Para los supuestos no contemplados en el presente régimen, serán de aplicación supletoria la Ley 24.241, sus complementarias y modificatorias o las que en el futuro las reemplacen.*

- *Incorpora un nuevo artículo 5°, en el cual asigna facultades a la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas complementarias y aclaratorias que sean necesarias para su aplicación.*
- *Se elimina el artículo 6° del proyecto original que establecía un plazo de 60 días para su reglamentación.*

*“ARTÍCULO 6°. – Reglamentación. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley en el plazo de sesenta (60) días desde su promulgación.”*

En el debate en comisión se expresaron razones en torno al principio constitucional de “igualdad ante la ley” manifestándose que en la actualidad existe, en materia previsional, una desigualdad entre el trabajador agrario amparado por la Ley 26.727, que en su artículo 78 prevé el acceso a la jubilación ordinaria a los 57 años, y el trabajador vitivinícola, que se rige por el régimen general aún ejerciendo tareas de similar naturaleza que el resto de los trabajadores rurales.

Al respecto, cabe señalar que Ley 26.727, sancionada el 21 de diciembre de 2011 aprobó el Régimen de Trabajo por el cual se rige la relación laboral para trabajadores/as Agrarios, excluyó en forma específica en su artículo 3° inciso f) a los trabajadores ocupados en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, señalando que éste se regirá por la Ley 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo en el caso de trabajadores /as empaque de frutos y productos agrarios propios contemplado en el artículo 7°, inciso c) de esa ley”, que contaban a la fecha de la sanción de la Ley 26.727 con el “Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 154/91, Vitivinícola y afines. Viñas. Obreros y empleados”, celebrado el 16 de enero de 1991, que determinaba las condiciones de trabajo y productividad del sector, con carácter nacional y vigente en todo el país.

Conforme lo antes señalado, los trabajadores de empresas viñateras, incluidas aquellas que posean olivares y frutales dentro del establecimiento -siempre y cuando la actividad vitícola fuera la principal-, continuaron alcanzados en materia previsional por las disposiciones del Régimen General del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) por fuera del Régimen Previsional “Diferencial” creado para el resto de los trabajadores rurales.

Los “contratistas de viñas y frutales” son aquellas personas que, en forma individual o en su núcleo familiar, trabajan personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies. El Estatuto que rige las condiciones de trabajo del contratista de viñas y frutales, se rige por la Ley 20.589 (cuya vigencia fue reestablecida por art. 2° de la Ley 23.154 B.O. 01/11/1984), con vigencia en todo el territorio de la Nación y correspondiendo a la Nación o a las Provincias, según el caso, el contralor de su cumplimiento y reglamentación. Para su formalización, el contrato debe realizarse por escrito e

inscribirse en el Registro de Inscripción de Contratistas de Viñas y Frutales en las reparticiones públicas que corresponda.

En los fundamentos del Proyecto original se señala que la norma busca “...proteger a este universo de trabajadores y trabajadoras, que representan a más de 25.000 obreros y obreras vitivinícolas, y 5.000 contratistas de viñas y darle una adecuada cobertura, es que se propicia adoptar un mecanismo de reducción en las exigencias de tiempos de servicios y edad requerida para acreditar el derecho a acceder a una jubilación anticipada, en función de las características, el modo y el lugar del desempeño de su actividad, el esfuerzo físico que demanda al trabajador o trabajadora produciendo así en un menor tiempo un desgaste equivalente al realizado en condiciones normales durante el lapso exigido por el régimen general para obtener la jubilación ordinaria”.

## Consideraciones generales

Los “régimenes previsionales diferenciales”, se asocian a situaciones particularmente dificultosas o físicamente demandantes de ciertos trabajos determinantes de “envejecimiento prematuro”, o que pueden producir algún tipo de agotamiento que justifique que la persona no trabaje hasta la edad establecida en el régimen general.

Estos régimenes, se rigen mediante la misma normativa que el régimen ordinario en lo que respecta a beneficios a otorgar y aportes a realizar, pero se caracterizan por presentar una reducción de los requisitos para acceder a beneficios (menor edad y/o menor cantidad de años de aportes), así como también contemplan contribuciones adicionales por parte del empleador (de hasta 5%). Actualmente existen 51 régimenes diferenciales y entre otros se puede citar a los previstos para trabajadores en explotaciones agrarias, mineras, transporte de carga, transporte de pasajeros, servicios insalubres o riesgosos.

Encontrar una definición clara sobre qué ocupaciones lo generan puede ser muy complejo, por ello, las actividades riesgosas o causante de vejez prematura son determinadas por ley o decreto y las insalubres son fijadas por resoluciones de las administraciones laborales locales. Asimismo, se encuentra en agenda pública la necesidad de revisar la razonabilidad de mantener parámetros diferenciados, tanto desde la perspectiva de la naturaleza del trabajo objeto de la cobertura, como de la equidad e igualdad de trato ante la Ley previstas en el art.75 inc. 23 de la Constitución Nacional, de la sustentabilidad del Sistema previsional en su conjunto y de la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

La Ley 24.241 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (B.O. 18/10/1993). en su artículo 157 (modificado por la Ley 26.222), atendiendo a la antigüedad de las normas que regulan algunas actividades (entre cuarenta y cincuenta años), y las modificaciones tecnológicas registradas en ese lapso temporal en los métodos de trabajo y producción, facultó al Poder Ejecutivo Nacional para que, en el término de un año a partir de su publicación realizara una propuesta de un listado de actividades que, por implicar riesgos para el trabajador o agotamiento prematuro de su capacidad laboral, o por configurar situaciones especiales, merezcan ser objeto de tratamientos legislativos particulares,

La propuesta no ha sido elevada hasta el presente, por lo cual, y hasta que el Poder Ejecutivo Nacional haga uso de la facultad mencionada y el Congreso de la Nación haya dictado la ley respectiva, continúan vigentes las disposiciones de la Ley 24.175 y prorrogados los plazos allí establecidos. Asimismo, continúan vigentes las normas contenidas en el Decreto 1021/74.

Por su parte, La Resolución SSS 194/2018 creó en el ámbito de la Secretaría de Seguridad Social, la “Comisión Técnica Permanente sobre Tareas Diferenciales” como órgano consultivo encargado de entender, analizar y expedirse, a través de dictámenes e informes debidamente fundamentados,

sobre cuestiones técnicas relacionadas con regímenes previsionales diferenciales, la cual no ha tomado intervención en el proyecto de marras.

En relación con la contribución adicional del 2%, prevista en el artículo 4º del proyecto, se señala que cumple con lo dispuesto por el Decreto 633/2018, que fija la contribución adicional para los regímenes jubilatorios diferenciales (cuya vigencia se mantuvo con el dictado de la Ley 24.241) y para los lugares o ambientes declarados insalubres por la autoridad laboral de aplicación competente en cada jurisdicción.

## El Sector Vitivinícola

Argentina es el quinto productor mundial de vino y el principal exportador de mosto a nivel mundial. La vitivinicultura constituye una de las principales actividades agroindustriales más importantes de nuestro país.

Según datos del Censo Nacional Agropecuario 2018 (CNA 2018), en términos de superficie, el cultivo de vid es el principal frutal en orden de importancia del país, con una ocupación de 181.578,6 hectáreas (37,0% del total). Por su parte, en términos de producción, la cosecha de uvas de 2020 se estima en 20.557 millones de quintales (qq), destacándose la participación de Mendoza (70%) y San Juan (24%). La producción se desarrolla en alrededor de 14.000 explotaciones agropecuarias (EAP), con predominio de unidades de pequeña superficie.

**Cuadro 1. Distribución provincial de la cantidad de explotaciones, superficie de viñedos y producción (cantidad, hectáreas y producción)**

Provincias	EAP	Superficie	Producción 2020		
			En Kilos	En Quintales	% Total
MENDOZA	8.939	131.184	1.445.394.700	14.453.947	70%
SAN JUAN	2.147	34.295	493.760.300	4.937.603	24%
LA RIOJA	625	7.066	57.806.800	578.068	3%
SALTA	286	2.858	31.257.300	312.573	2%
CATAMARCA	1.575	3.169	9.673.400	96.734	0%
NEUQUÉN	48	855	8.955.600	89.556	0%
RÍO NEGRO	145	1.207	4.536.400	45.364	0%
LA PAMPA	s/d	s/d	2.271.900	22.719	0%
CÓRDOBA	33	273	881.900	8.819	0%
BUENOS AIRES	26	98	343.900	3.439	0%
TUCUMÁN	51	331	295.500	2.955	0%
ENTRE RÍOS	18	34	163.600	1.636	0%
SAN LUIS	7	49	149.600	1.496	0%
JUJUY	43	52	127.900	1.279	0%
CHUBUT	16	62	126.800	1.268	0%
MISIONES	49	43	s/d	s/d	s/d
SANTIAGO DEL ESTERO	1	1	s/d	s/d	s/d
<b>Total</b>	<b>14.009</b>	<b>181.579</b>	<b>2.055.745.600</b>	<b>20.557.456</b>	<b>100%</b>

FUENTE: OPC en base a datos del Censo Nacional Agropecuario 2018 (INDEC) e Instituto de Vitivinicultura (INV)



## **Mano de Obra**

Es de destacar que a lo largo del proceso productivo del cultivo de vid existe una confluencia de distintos tipos de actividades. La producción de uva utiliza insumos como fertilizantes, productos fitosanitarios, combustible para labores culturales, entre otros. Las labores culturales en el viñedo, desde que brota la vid, hasta la cosecha son: riego, labranza (manejo de malezas, enfermedades y plagas). Algunas de las actividades que se realizan en etapas específicas del ciclo son: poda, fertilización, desbrote, posicionado de brotes, despampanado (poda de verano), deshoje (a veces), realeo (a veces), y cosecha.

Entre las categorías de clasificación de la mano de obra encontramos: Trabajadores Permanentes y Transitorios, Familiares y No Familiares y Trabajadores independientes. También existe informalidad laboral, que es una característica distintiva del empleo en el sector rural en Argentina, y diferentes normas que regulan las relaciones laborales.

En este apartado se introducen definiciones y categorías de clasificación referidas a la mano de obra en el sector vitivinícola y relevamiento de las normativas vigentes con el objeto de construir la base de información necesaria para la determinación del impacto fiscal del proyecto de ley bajo análisis.

Dentro del universo de trabajadores/as encontramos diferentes encuadres normativos, a saber:

### **Trabajadores Permanentes (CCT 154/91)**

La mayoría de los trabajadores asalariados de viña se rigen por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 154/91, que contempla distintas situaciones. El grupo que mayor participación tiene es el de los trabajadores permanentes, frente a los temporarios.

De acuerdo a la información proporcionada por la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas (FOEVA), en base a declaraciones al sistema de seguridad social, el total de trabajadores permanentes registrados en el CCT 154/91 fue 10.213 personas en mayo de 2021.

Entre las principales disposiciones referidas a los que registran la condición de “permanentes”, el citado convenio establece la mensualización del personal que haya cumplido ocho años de antigüedad -hasta ese momento la liquidación se realiza siguiendo el criterio del artículo 103º de la LCT y artículo 6º de la 24.241, en función de los días hábiles laborables del mes<sup>1</sup>. Asimismo, en el marco de las negociaciones paritarias se define el salario del trabajador efectivo, en sus distintas categorías, y el valor de la gamela o tacho de uva, que cobra el trabajador temporal.

En el mismo convenio también se definen seis categorías laborales, el escalafón correspondiente y el reconocimiento por antigüedad, estableciendo coeficientes de aplicación a partir del sueldo base -fijado en el del nivel inicial: Obrero común-. Además, el CCT contempla una jornada de 8 horas diarias y 44 semanales.

Los contratados o temporarios se “asimilan” en las categorías de convenio del personal de planta, y un adicional del 50% por horas extras en días normales y del 100% en feriados y domingos.

<sup>1</sup> FOEVA informa un total de 10.233 trabajadores permanentes registrados en la DDJJ presentada ante la Obra Social OSPAV, base mayo 2021, donde el 60% está mensualizado.

Cuadro 2. Categorías del Convenio Colectivo N°154/91

CCT 154/91 – Categorías					
1ra. categoría	2da. categoría	3ra. categoría	4ta. categoría	5ta. categoría	6ta. categoría
Obrero común.	Obrero especializado.	Obrero con oficio	Tractorista, topadorista y chofer	Injertador y parralero	Mecánico
	a) Podador.	a) Talabartero.			
	b) Desorillador.	b) Herrero.			
	c) Sulfatador, azufrador y curador manual.	c) Albañil.			
	d) Desbrotador.	d) Caballerizo.			
	e) Electricista				

FUENTE: OPC en base a Convenio Colectivo de Trabajo N°154/91

Dentro de las tareas de producción de uva se destacan las siguientes actividades: poda y atada; incorporación de sarmientos, sistematización del riego (formación de surcos en riego gravitacional), mantenimiento de la estructura (reposición de trabas y alambres), control de malezas con herbicidas y/o manual, control de hormigas, tratamientos fitosanitarios (varían según el caso), fertilización y análisis (varía según el caso), desbrotos y manejo en verde (varía según la variedad), cosecha y acarreo (varía según el caso), curaciones y movimiento de suelos, levantar brotes, deshojar, etc.

Sin perjuicio de las categorías de actividad que la reglamentación establezca como alcanzadas por el Régimen Diferencial propuesto por considerar que producen “envejecimiento prematuro”, el CCT 154/91 reconoce una diferenciación de jornada en las tareas realizadas dentro la 2da. categoría el Régimen de sulfatadores, azufradores y curadores de frutales y dentro de la 4ta. Categoría el Régimen de tractoristas, con una reducción de la jornada a seis horas, por considerarse estas insalubres, por otra parte y dentro del Régimen de regadores establece una jornada reducida de siete horas cuando esta tarea deba cumplirse en horario nocturno.

A su vez, una de las características de las actividades mencionadas es que son de carácter manual y desarrolladas al aire libre, muchas de ellas durante todo el año.

Con respecto a la distribución de los asalariados permanentes según ocupación, de acuerdo a los registros censales casi el 70% se ubica en la categoría “peón general”, 12% corresponde a encargados y el 7% a operadores de maquinaria<sup>2</sup>. A su vez, descontando el universo de “otras ocupaciones”, que podría estar incluyendo a los contratistas, la participación de la categoría “peón general” se eleva al 78% y la de operadores de maquinarias (tractoristas, topadorista y chofer) al 8%.

<sup>2</sup> Estos datos surgen del análisis censal realizado por Germán Quaranta y Lucía Goldfarb “La mano de obra en las producciones de vid cuyanas”. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Organizado por Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Buenos Aires, 2005.

## **Trabajadores Transitorios (CCG Ley 26.377)**

La contratación de mano de obra transitoria (directa e indirecta) tiene una participación significativa en las explotaciones dedicadas a la producción de uvas, sobre todo en la época de cosecha. Los trabajadores transitorios son aquellos contratados para realizar tareas determinadas ya sean estas de carácter estacional o no. Pueden ser tareas que deben ser realizadas en un momento particular del ciclo agrícola, como la poda o la cosecha, o tareas que surgen eventualmente pero que no están vinculadas necesariamente a un momento específico del ciclo agrícola. La figura del trabajador transitorio se contrapone a la del "trabajador permanente" porque está asociada a un tipo de trabajador que no está inserto en una relación laboral en forma constante.

En cuanto a la cobertura previsional de estos trabajadores, desde marzo del 2012 está en vigencia el Convenio de Corresponsabilidad Gremial, en el marco de la Ley 26.377 y el decreto 1.370/08, que faculta la celebración de Convenios entre asociaciones de trabajadores con personería gremial y empresarios de la actividad rural que tienen como principal objetivo el acceso a los subsistemas de la seguridad social del trabajador y su familia, mediante la registración laboral. Estos constituyen un régimen alternativo al Régimen General SIPA para la registración y pago de las cargas sociales de un empleado por parte de su empleador.

Es decir, aquel trabajador rural que se encuentre dentro de un convenio tendrá acceso a jubilaciones y pensiones, cobertura por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, al Seguro de Desempleo, Asignaciones Familiares y a una Obra Social, para el trabajador y su familia. Según la normativa mencionada, los sujetos del convenio abarcan a todos los trabajadores ocupados en la cosecha o recolección de uvas destinada a la elaboración de vino o mosto que se encuentren en relación de dependencia en época de cosecha y a sus empleadores, los productores vitivinícolas de las provincias.

El CCG considera un caso de exclusión (productores inscriptos en el RENAF) y dos casos de excepción (cuando se realiza la cosecha de manera mecanizada o mediante empresas tercerizada). Para dimensionar el nivel de exclusión se destaca que el RENAF concentra alrededor del 6% de las hectáreas implantadas y baja utilización de mano de obra asalariada. A su vez, el 9% de la superficie se cosecha en forma mecanizada y otros 5% se opera en forma tercerizada.

Al registrar a los trabajadores bajo la modalidad de CCG, el empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, englobado dentro de la denominada Tarifa Sustitutiva (TS). Esta posibilidad favorece al productor en la medida que tiene la posibilidad de afrontar sus obligaciones en el segundo semestre del año, momento en que cuenta con mayor disponibilidad de dinero, ya que es cuando comienza a cobrar la uva. Se calcula que el pago de la TS recae aproximadamente sobre poco más del 80% de la superficie de vid para vinificar de Mendoza.

En caso de suscitarse dudas respecto del monto nominal y/o porcentual de la tarifa sustitutiva de las cotizaciones sociales, le corresponde a la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (SSS) como autoridad de aplicación (artículo 9º Decreto 1370/2008), la actualización de las tarifas sustitutivas con base en los informes técnicos que considere necesarios y las resoluciones que actualicen las escalas salariales de los trabajadores comprendidos en los mismos (acápite A, artículo 1º de la Resolución General Conjunta de la SSS y de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) N° 4135-E/2017). Si de los estudios realizados surgieran diferencias en cuanto al monto de la tarifa sustitutiva, deberá notificarlo a las partes intervinientes, pudiendo éstas formalizar o no el convenio de corresponsabilidad gremial con

las nuevas condiciones propuestas. En la actualidad se encuentran vigentes Convenios con seis Provincias (ver Cuadro II)<sup>3</sup>.

**Cuadro 3. Convenios de Corresponsabilidad Gremial Vitícolas Vigentes (Año 2021)**

Provincia	Res, SSS	Entidades participantes
Salta	40/2015	Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y las entidades representativas de la producción vitivinícola de la provincia.
Neuquén	8 /2015	Federación Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y las entidades representativas de la producción vitivinícola de la provincia.
La Rioja	9 /2015	Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y la Cámara Riojana de Productores Agropecuarios.
Catamarca	41/2015	Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y Las Entidades Representativas de la Producción Vitivinícola de la provincia.
Mendoza	6 /2012	Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) y diversas entidades representativas de los productores vitivinícolas de la provincia.
Río Negro	34 /2012	Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA), Cámara de Bodegas Exportadoras de la Patagonia y Bodegas de Argentina.

FUENTE: OPC en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/ccgvigentes>

Cuando se analiza el empleo de la mano de obra transitoria, en base a los datos del Censo Nacional Agropecuario de 2018, surge un claro predominio de la cantidad de jornadas dedicadas a las actividades de cosecha, representando al 64% del total, mientras que las vinculadas a los cuidados de cultivos, concentran otro 29%. Se destaca que la cosecha se realiza, casi en su totalidad, en forma manual y principalmente durante los meses de marzo y abril de cada año.

En el caso de los trabajadores permanentes que realicen tareas de cosecha de uvas para el mismo empleador, podrán, en tanto sean afectados en forma exclusiva a la cosecha, quedar comprendidos en los CCG por el período de duración de la cosecha que establezca el INV, que no podrá ser mayor a tres meses. En estos casos los aportes y contribuciones según el régimen general vigente sobre aquellas remuneraciones devengadas y abonadas en concepto de tacho de uva o gemela, quedarán sustituidos por la tarifa prevista en el régimen bajo análisis.

### **Contratistas de Viñas y Frutales (Ley 23.154)**

El llamado contratista es un trabajador encargado de todas aquellas actividades que demanda mantener en condiciones los viñedos. Una de las características que tiene es que a cambio de sus tareas recibe un salario y una parte de la cosecha.

La Ley 23.154 define el contrato de viñas y frutales como atípico o de naturaleza especial, generando un Estatuto autónomo y excluyente de cualquier otra disposición legal y diferenciándolo así del contrato de trabajo regido por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT). Esta norma rige las condiciones de trabajo del contratista de viñas y frutales con vigencia en todo el territorio de la Nación, correspondiendo a la Nación o a las Provincias, según el caso, el contralor de su cumplimiento y reglamentación.

Se considera "contratista de viñas y frutales (CV)" a la persona que, en forma individual o en su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies.

<sup>3</sup> El CCG suscripto con la Provincia de San Juan estuvo vigente hasta el año 2019.

Dentro de las características propias de la actividad se observa una mixtura que reúne, por un lado, un contrato de trabajo subordinado en el que el contratista cumple con los extremos propios de esa dependencia (prestación de servicios en forma subordinada por cuenta ajena y mediante el pago de una retribución), y por otro lado, juega el rol de socio, actuando en forma autónoma que implica su participación en los resultados de la explotación, mediante el pago de un porcentaje con la consiguiente asunción de los riesgos económicos que implica.

Requiere la formalización de la relación a través de un Contrato entre las partes y su inscripción en el Registro de Inscripción de Contratistas de Viñas y Frutales, figura creada en la Ley y a cargo del organismo de aplicación de cada jurisdicción. Cada provincia vitivinícola integrará una Comisión Paritaria con los alcances previstos en la Ley 14.250 en el ámbito local, presidida.

El contrato contempla la realización de las siguientes tareas: - apuntalado - control de plagas - desinfección manual - fumigación - poda de árboles - trasplante Los servicios de mano de obra para la: - construcción de parrales, tutorajes, espalderas, etcétera. - cuidado y protección de cultivos como carpidas, aporques, deshierbes, rastreadas, etcétera. - implantación de cultivos permanentes como la caña de azúcar, frutales, y otros - plantación de almácigos en tierra, macetas o bandejas Los servicios de cosecha manual por contrata de: - algodón - caña de azúcar - cítricos Los servicios de acondicionamiento, y embalaje de productos agrícolas realizados en la finca agropecuaria. 10 mensualidades.

De acuerdo a la información proporcionada por Sindicato Único de Trabajadores Contratistas de Viñas y Frutales de Mendoza, en base al registro de afiliaciones, el total de trabajadores agrupados en esta modalidad laboral alcanza a 3.600 personas.

## Análisis de Impacto Fiscal

En este apartado se trata de mensurar el impacto fiscal que tendría la medida sujeta a consideración. Dicho ejercicio consiste en determinar la diferencia entre la mayor recaudación derivada del incremento en las contribuciones patronales establecidas en el art. 5 del proyecto de Ley y el aumento del gasto que potencialmente provocaría la disminución en la edad de retiro y en la cantidad de años de servicio con aportes requerido.

Para concretar dicho objetivo es necesario contar con un cúmulo de información referida a las características de la población alcanzada por la norma, al relevamiento de las normativas vigentes que inciden en la determinación de los montos de aportes y contribuciones y las condiciones de elegibilidad de las prestaciones previsionales. Dicho conjunto informativo no se encuentra disponible y por ende no es posible realizar una estimación técnicamente precisa.

No obstante, considerando algunas características del colectivo laboral a que refiere el citado proyecto de Ley es posible hacer una estimación de segundo orden, referido a cierto impacto fiscal sujeto a diferentes hipótesis. Así, se presenta un ejercicio de aproximación al impacto que provocaría en el primer año completo de vigencia de la norma proyectada (año 1).

## Población Aportante Alcanzada

Según el relevamiento realizado, El Proyecto de Régimen Diferencial para trabajadores/as vitícolas comprendidos en el CCT 154/91 y los/las contratistas de viña y frutales alcanzaría a un total de aproximadamente 35.700 trabajadores.

Al respecto, cabe señalar que no se encontró información pública disponible con apertura por nivel de actividad que posibilitara la identificación de los trabajadores vitícolas en condiciones de acceder a los beneficios previsionales contemplado en el Proyecto de Ley que nos ocupa. En atención a ello, se solicitó a organismos públicos y a las entidades de trabajadores intervinientes, a saber: SSS, AFIP, INDEC, FOEVA y Sindicato Único de Contratistas de viña y frutales de Mendoza, procediendo a construir el dato a partir de las respuestas recibidas.

Cuadro 4. Composición de Aportantes al Sistema de Seguridad Social al mes de mayo 2021

Concepto	Trabajadores
CCT 154/91	10.213
CCG (Ley 26.377)	21.887
Contratistas de Viñas y Frutales (Ley 23.154)	3.600
<b>Total</b>	<b>35.700</b>

FUENTE: OPC en base a Secretaría de Seguridad Social del MTEySS, AFIP y FOEVA

La cantidad de años de permanencia de cada uno de estos colectivos dentro del sistema de Seguridad Social bajo estos Estatuto laborales es muy diferenciada. Mientras que aquellos trabajadores que se desempeñan como operarios de viña (trabajadores permanentes del CCT 154/91) tienen una alta probabilidad de alcanzar los 25 años de aportes requeridos para acceder al régimen diferencial<sup>4</sup>, en oposición a esto se encuentran quienes se desempeñan dentro de los CCG, trabajadores de en los que el 81% de los CUILES registran en un período de 10 años (2012-2021) entre 1 y 6 meses de aporte, por lo cual en 25 años y suponiendo igual desempeño en la actividad requerirán de aportes en otros regímenes laborales para acceder a un beneficio jubilatorio.

Respecto a los Contratistas de Viñas y Frutales (CV), dado que los contratos tienen una duración mínima de un año, en el cual se realizan pagos por 10 meses, se estima que de laborar en forma continuada dentro de la actividad requerirían 30 años de desempeño para alcanzar el beneficio.

Asimismo, en el sector bajo análisis se destaca la rotación en la condición de desempeño de los trabajadores, entre diferentes formas de contratación dentro de la actividad (CCT y CCG), y también se distingue la presencia de aquellos trabajadores que prestan sus servicios sólo en la vendimia y que al culminar la temporada retornan a sus otros oficios, por lo cual, aproximadamente 1/3 de los trabajadores han aportado al Sistema de Seguridad Social bajo las dos alternativas señaladas, Régimen General SIPA y Tasa Sustitutiva.

<sup>4</sup> FOEVA estima que de aprobarse el Proyecto durante el primer año de vigencia del Régimen Diferencial unos 1000 trabajadores (9% del total de trabajadores comprendidos en el CCT 154/91) podrían acceder al beneficio.

## Recaudación Adicional

### Trabajadores Permanentes (CCT 154/91)

Para determinar el impacto del incremento en puntos porcentuales (2%) de la Contribución patronal que el proyecto de Ley define, se asume que dicha alícuota se aplica sobre remuneraciones brutas sin las Dedicaciones a la base imponible previstas en el artículo 22 de la Ley N°27.541. Tal recaudo no ha sido expresamente señalado en el artículo 4º del Proyecto, asumiéndose que será la Secretaría de Seguridad Social la que determinará el criterio a seguir.

Según información suministrada por FOEVA, en base a las liquidaciones de los empresarios de la actividad vitivinícola, la cantidad de trabajadores comprendidos en el CCT 154/91 alcanzó a 10.213 personas en el mes de mayo de 2021 con una remuneración bruta imponible de \$ 37.523. Esta cifra se aproxima a los \$39.339 informados por AFIP en el Clasificador Nacional de Actividades Económicas – CLANAE 2010 – en el código de actividad 12110 “CULTIVO DE VID PARA VINIFICAR”.

Rec. Adicional CCT 154/91 = Trabajadores X Rem. promedio X 2% X Meses (12+1 (SAC))

Rec. Adicional CCT 154/91 = 10.213 x \$ 37.523 x 2% x 13

Rec. Adicional CCT 154/91 = \$ 99,6 millones

### Trabajadores Transitorios (CCG Ley 26.377)

En el caso de los trabajadores comprendidos en el CCG también se asumen que el incremento del 2% en Contribuciones Patronales se aplica sobre remuneraciones brutas sin las Dedicaciones a la base imponible previstas en el artículo 22 de la Ley 27.541. Tal recaudo no ha sido expresamente señalado en el artículo 4º del Proyecto, asumiéndose que será la Secretaría de Seguridad Social la que determinará el criterio a seguir.

Para la metodología del cálculo se tuvo en cuenta la determinación de la llamada Tarifa Sustitutiva (TS).

El importe de la tarifa sustitutiva se expresa como un precio nominal por cada quintal de uva cosechado y se calcula en base al precio bruto pactado convencionalmente en el marco del CCT 154/91 para el tacho de uva o gamela de cada vendimia, estimándose a razón de 4 tachos por quintal (100 kilos)<sup>5</sup>.

En el último acuerdo paritario se estableció un valor mínimo por TACHO o GAMELA DE UVA de \$17 equivalente a \$68 por quintal cosechado. Sobre el monto base que surja del cálculo se aplicarán los

<sup>5</sup> En el caso que la cosecha se realice mecánicamente y a efectos de quedar exceptuados del pago de la tarifa sustitutiva por los quintales cosechados mediante esta modalidad, el productor deberá informar al INV con un plazo mínimo de 5 días antes de dar inicio a las actividades de cosecha, la cantidad y ubicación de hectáreas a ser cosechadas en forma mecanizada. También deberá consignar, con carácter de declaración jurada, la cantidad de quintales ingresados a la bodega que fueron cosechados en forma mecanizada. Asimismo, el productor que contrate con una empresa tercerizada el servicio de cosecha y a efectos de quedar exceptuados del pago de la tarifa sustitutiva por los quintales cosechados mediante esa modalidad, deberá informar al INV con un plazo de 5 días antes de dar inicio a las actividades de cosecha, la ubicación de la finca, fecha estimada de cosecha y la extensión afectada a la producción vitivinícola que será cosechada mediante esta modalidad.

porcentajes/alícuotas que corresponden a los respectivos aportes y contribuciones y demás rubros y gastos administrativos destinados a cada uno de los subsistemas. De este modo el valor de la recaudación efectiva queda determinado por los quintales cosechados multiplicados por la Tarifa de cada temporada.

En el siguiente cuadro se especifica el monto de la tarifa por quintal y los valores de los principales parámetros relacionados con este concepto.

**Cuadro 5. Valores y Parámetros Tarifa Sustitutiva – CCG Mendoza**

TASA SUSTITUTIVA - Cosecha 2020-			
Salario* (\$/Gamela)	\$ 17		
Salario (\$/Quintal) - sin detracción -	\$ 68		
* Valor por tacho de uva, vendimia 2020, RESOL-2020-1435-APN-ST-MT			
APLICACIÓN DE LA DETRACCIÓN DE LA BASE IMPONIBLE - LEY 27.541 Y DECRETO 128/2018			
Remuneración mensualizada - sin detracción - (1)	\$ 23.460	Parámetros de cálculo	
Detracción Mensual aplicable para el año 2020 (2)	\$ 17.509	Gamelas cosechadas por quintal	4
Monto imponible mensual teórico (1-2)	\$ 5.951	Gamelas cosechadas por día	60
Base mínima imponible Res. ANSES 76/2020	\$ 5.352	Quintales por día	15
		Días laborales por mes	23
		<b>Quintales por mes</b>	<b>345</b>

FUENTE: OPC en base a MTESS RESOL-2020-21-APN-SST#MT

A continuación, se presenta el cálculo de la recaudación que agregaría un incremento de dos puntos porcentuales (2%) de Contribución Patronal con destino al SIPA. Dicha recaudación es potencial, atento refiere al cumplimiento del 100% de la obligación fiscal.

Alícuota Adicional = 2%

Alícuota Adicional X Salario por Quintal = 2% x \$68,0= \$1,36

Recaudación Adicional CCG = \$1,36 x Cosecha en Quintales

Recaudación Adicional CCG = \$1,36 X 13.174.496

Recaudación Adicional CCG actualizada = \$1,36 X 13.174.496 X1,35 = \$24,2 millones

(para normalización de datos al año 2021: 1,35 factor de actualización)

Con:

- Salario por quintal=\$68 corresponde a 2020 CCG VID Mendoza
- Cosecha correspondiente a la estimada por el INV para 2020 correspondiente a las 6 provincias que tienen CCG



### Contratitas de Viñas y Frutales (Ley 23.154)

Para este universo no se dispone de datos referidos a la recaudación vigente por aportes y contribuciones del colectivo CV. El cálculo supone 1 hectárea por contratista por mes y un promedio de salario remunerativo de viñas (con producción y sin producción), aunque ello puede estar lejos de lo efectivamente realizado. Los datos de conceptos remunerativos concertados sobre los cuales se promedió la remuneración son los informados por SUTCVF para mayo 2021- febrero 2022 (viña sin/con producción).

Rec. Adicional CV = Trabajadores X Rem. promedio X 2% X Meses

Rec. Adicional CV = 3.600 x \$ 9.558 x 2% x 10

Rec. Adicional CV = \$ 6,9 millones

### Gasto Adicional

Visto desde de la perspectiva del gasto, la disminución en la edad de retiro en conjunto con la reducción de los años de servicio con aportes propuesto por el proyecto de marras provocaría un aumento en la cantidad de beneficiarios (y también en años de financiamiento) que perciben un ingreso del sistema de seguridad social.

El cálculo del impacto fiscal debe conjugar un cúmulo de elementos cuya complejidad no es posible abordar atento a la indisponibilidad de cierta información necesaria (historia laboral del colectivo, acumulación de años de servicio, tasas de mortalidad específicas, entre otros).

No obstante, es posible realizar un ejercicio aproximatorio del impacto fiscal referido al primer año de vigencia de la norma, suponiendo distintas hipótesis de altas de jubilación y que el pago de beneficios es por año completo, es decir, suponiendo 12 pagos mensuales más un mes de aguinaldo (PAC).

Se pudo determinar la cantidad de trabajadores/as con aportes según los CCG VID 2021 con edad de retiro mayor o igual a 57 años (ambos sexos) en el total. De igual manera se estimó proporción de aportantes que cumplen la edad de retiro del SIPA General Sector Privado (60/65 años). También se proyectaron los casos totales (CCG +CCT + CV) suponiendo que el total mantiene la misma estructura de aportes por edades que los correspondientes a CCG.

Cuadro 6. Población en Edad de Retiro

Indicador	CCG	Proyección CCG + CCT + CV	SIPA Sector Privado
Aportantes con 60/65 o más años	2,9%	1.023	1,4%
Aportantes con 57 o más años	8,8%	3.138	7,5%
Diferencia		2.115	

FUENTE: OPC en base a MTESS

Es decir, el proyecto de ley generaría que un 8,8% de la población CCG daría cumplimiento al requisito edad de retiro. Extendiendo al total de casos (sumando CCT y CV) y suponiendo la misma estructura por edad, se estima que serían 3.138 aportantes los que cumplirían dicha condición.

## Resultados

Cuadro 7. Impacto Fiscal para año 1 completo  
Cifras en cantidades de casos y en millones de \$

Nro	Indicador	Valores				
I	Aportantes Totales (CCT + CCG + CV)	35.700				
II	Estimación de Incremento en Masa de Aportes y Contribuciones por 2% adicional (millones de \$)	\$ 131				
III	Altas Jubilatorias / Aportantes (% en SIPA. Dato BESS-MTESS año 2019)	2,2%				
IV	Estimación Altas Jubilatorias / Aportantes para Reg. Diferencial (supone un 20% menor que la del SIPA)	1,8%				
V	Proyección de casos Altas Jubilatorias en CCT + CCG + CV (IV*I)	643				
VI	Estimación aportantes con edad de retiro 60/65 años (CCT+CCG+CV)	1.023				
VII	Estimación aportantes con edad de retiro 57 años (CCT+CCG+CV)	3.138				
VIII	Relación entre Altas Jubilatorias y Aportantes en edad de retiro 60/65 años	62,8%				
IX	Incremento de los casos con edad de retiro (57 años)	2.115				
X	Hipótesis de Alta Jubilatoria sobre el incremento de los casos en edad de retiro ocasionado por la reducción de la ER a 57 años	20,6%	30%	40%	50%	100%
XI	Diferencias entre Altas Jubilatorias (60/65) y Altas Jubilatorias (57) (IX * X)	434	635	846	1.058	2.115
XII	Haber Medio del Beneficio (\$) (haber mínimo junio - 21)	\$ 23.065	\$ 23.065	\$ 23.065	\$ 23.065	\$ 23.065
XIII	Diferencia en la proyección del Gasto Previsional (con 13 pagos anuales) (millones de \$) (XI * XII * 13)	\$ 131	\$ 190	\$ 254	\$ 317	\$ 634
XIV	Impacto Fiscal Año 1 completo (millones de \$) (II - XIII)	\$ 0	\$ 60	\$ 123	\$ 187	\$ 504

FUENTE: OPC en base a MTESS, ANSES, AFIP y FOEVA

Se puede entender la metodología de la estimación recorriendo los 15 indicadores del cuadro anterior.

La disminución en la edad de retiro provocará un aumento del subconjunto que estaría cumpliendo dicho requisito. El problema que surge allí es como determinar el conjunto que estaría en condiciones de cumplir el segundo requisito: 25 años de servicio con aportes. Para el subconjunto que se adiciona, se establecieron 5 hipótesis que van del 20,0% (que sería el caso de “equilibrio” fiscal) al 100%.

Tomando en cuenta las características del colectivo analizado, cabría esperar un impacto fiscal de máxima para el primer año completo de \$522 millones. Como se dijo, ello dependerá de la historia laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector. Para los años inmediatamente subsiguientes, es factible esperar una disminución de dicho impacto, atento a la disminución del subconjunto en cumplimiento de la edad de retiro, cuyo flujo quedará -con el correr del tiempo- determinado por la estructura por edades de la población aportante. Dicha situación también tiene otros elementos que impactan en los flujos financieros. Por ejemplo, la disminución de la recaudación por jubilaciones, que dependerá del ritmo de nuevos trabajadores que reemplacen dichas “bajas”.

Un aspecto de importancia a tener en cuenta es que la disminución en los años de servicio con aportes depende del periodo en que el/la solicitante del beneficio haya participado en las actividades referidas por el proyecto de norma. Entonces, el cumplimiento del requisito es a prorrata entre la actividad del Régimen Diferencial y otras actividades del Régimen General, para los cuales se computarán 30 años. Ello puede derivar en que la edad efectiva de retiro no sea 57 años sino una mayor. El caso particular de CCG, al contabilizar una cuarta parte del año en ese tipo de actividad, disminuiría ostensiblemente la posibilidad de acceso anticipado a la jubilación. En términos del ejercicio propuesto más arriba, sería de esperar que la hipótesis de alta sea menor al 100%.

Publicaciones de la OPC

La Oficina de Presupuesto del Congreso de la Nación fue creada por la Ley 27.343 para brindar soporte al Poder Legislativo y profundizar la comprensión de temas que involucren recursos públicos, democratizando el conocimiento y la toma de decisiones. Es una oficina técnica de análisis fiscal que produce informes abiertos a la ciudadanía. Este informe no contiene recomendaciones vinculantes.

[www.opc.gob.ar](http://www.opc.gob.ar)



Hipólito Yrigoyen 1628. Piso 10 (C1089aaf) CABA, Argentina.  
T. 54 11 4381 0682 / [contacto@opc.gob.ar](mailto:contacto@opc.gob.ar)

[www.opc.gob.ar](http://www.opc.gob.ar)