

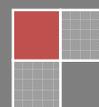
2014

UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTADOR PÚBLICO

Ventajas y desventajas del cooperativismo en el puerto de Mar del Plata

Patricio Alejandro Rosso
DNI 27.346.631





DE LA FRATERNIDAD DE AGRUPACIONES SANTO TOMAS DE AQUINO



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
UFASTA

ESTE DOCUMENTO HA SIDO DESCARGADO DE:

THIS DOCUMENT WAS DOWNLOADED FROM:

CE DOCUMENT A ÉTÉ TÉLÉCHARGÉ À PARTIR DE:



REPOSITORIO DIGITAL
UFASTA

ACCESO: <http://redi.ufasta.edu.ar>

CONTACTO: redi@ufasta.edu.ar

PROTOCOLO

Facultad de Ciencias Económicas

Carrera: Contador Público

Alumno: Rosso, Patricio Alejandro

Tutor: Corbalán, Marcelo Alejandro

DESARROLLO DE LA TEMÁTICA Y OBJETIVOS

Título: Ventajas y desventajas del cooperativismo en el puerto de Mar del Plata.

Área temática: Cooperativismo en la industria pesquera marplatense.

Tema: Cooperativas de trabajo en el puerto de la ciudad de Mar del Plata. Ventajas y desventajas económicas respecto al trabajo en relación de dependencia.

Fundamentación: El trabajo se realizará en el marco de un contexto conflictivo para el puerto de Mar del Plata: las constantes pujas económicas entre los distintos actores del sistema pesquero marplatense conllevan a realizar una investigación detallada sobre la modalidad de trabajo utilizada por las pesqueras locales. La utilización de cooperativas de trabajo se presenta como una alternativa viable ante la contratación de empleados en relación de dependencia para el trabajo operativo en tierra. La investigación y el análisis de estas dos alternativas pueden ayudar a dilucidar cuál de ellas es la más favorable para cada uno de los actores del sistema pesquero marplatense.

Problema: ¿Es favorable el uso del sistema de cooperativas de trabajo para los distintos actores del sistema económico portuario marplatense, o sería más beneficioso utilizar personal en relación de dependencia?

Objetivos:

General: Analizar cuáles son los sistemas de trabajo utilizados por las empresas pesqueras y determinar si son beneficiosos para el sistema económico portuario marplatense.

Individuales:

- Determinar cuáles son los actores que participan en el sistema económico.
- Establecer las variables económicas a analizar.
- Analizar cuáles son las diferencias económicas entre el sistema de cooperativas de trabajo y el trabajo en relación de dependencia.
- Evaluar cuáles de los factores económicos antes mencionados llevan a que se opte mayormente por el sistema de cooperativas de trabajo en el puerto de la ciudad de Mar del Plata.
- Analizar el sistema de contratación de la empresa “xxx” y evaluar los distintos indicadores económicos que la conllevaron a optar por ese sistema.

DISEÑO METODOLÓGICO

El presente trabajo es una investigación de carácter descriptivo no experimental a partir del relevamiento realizado en empresas y cámaras pesqueras en el sector portuario de la ciudad de Mar del Plata.

Delimitación del campo de estudio:

- Universo de análisis: Actores y sectores de interés legítimo vinculados al sector pesquero de la ciudad de Mar del Plata
- Unidad de análisis: Empresa pesquera ubicada en la ciudad de Mar del Plata.

Selección y definición de variables:

• **Variables microeconómicas:** Es el conjunto de pautas o patrones económicos que se relacionan específicamente con una empresa o una persona física y que requieren una estrategia determinada, de conformidad con su medio competitivo, para generar escenarios a corto plazo y predeterminar diferentes resultados. Ellas pueden ser: rentabilidad, liquidez, productividad, capacidad de planta, cargas fiscales (impuestos y contribuciones a la seguridad social), etc.

• **Variables macroeconómicas:** Es el conjunto de puntos y patrones económicos, sociales, políticos y financieros que marcan un escenario específico a corto plazo y que influyen en el ahorro, inversión y desarrollo de un país. Ellas pueden ser: salarios mínimos, crecimiento, inflación, empleo/desempleo, tasas de interés, etc.

Definiciones operacionales:

- Rentabilidad: es la capacidad de producir o generar un beneficio adicional sobre la inversión o esfuerzo realizado

- Productividad: es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

- Tasa de empleo: Se conoce como tasa de empleo a la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa.

- Salario: es la suma dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

Selección de indicadores

- Nivel de salarios promedio
- Acceso al sistema de salud
- Acceso al sistema previsional (jubilación/seguro por desempleo)
- Costos por mano de obra
- Costos por cargas sociales
- Nivel de empleo regional
- Recaudación tributaria

Instrumentos

Para recabar la información, se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Observación directa
- Entrevistas
- Análisis de mediaciones estadísticas

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES A REALIZAR	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION
Elaboración del protocolo	01/10/2013	28/02/2014
Recopilación de bibliografía	01/03/2014	31/05/2014
Investigar el estado de la cuestión	01/06/2014	30/06/2014
Análisis de las doctrinas y legislación	01/07/2014	15/07/2014
Elaboración de entrevistas	16/07/2014	27/07/2014
Análisis de resultados	28/07/2014	15/08/2014
Conclusión final	16/08/2014	31/08/2014

DESARROLLO

Título 1: Exposición del problema e hipótesis

El presente trabajo se centra en la actualidad económica portuaria de la ciudad de Mar del Plata dentro de un contexto conflictivo e inmerso en constantes pujas desde los distintos sectores que conforman el sistema de nuestra economía pesquera. El problema se plantea mediante la confrontación de dos sistemas de contratación de mano de obra: las cooperativas de trabajo y el empleo en relación de dependencia. El objetivo de este trabajo será dilucidar cuál de los dos es más favorable para el conjunto de los distintos actores del sistema económico

Problema: ¿Es favorable el uso del sistema de cooperativas de trabajo para los distintos actores del sistema económico portuario marplatense, o sería más beneficioso utilizar personal en relación de dependencia?

Hipótesis: Sería más beneficioso implementar el sistema de empleados en relación de dependencia para el conjunto de los actores del sistema económico de la ciudad de Mar del Plata.

Hipótesis	
Variable Independiente	Indicadores
Implementar un sistema de empleados en relación de dependencia	Trabajadores regulados bajo la ley de contratos de trabajo (ley 20.744)
Variable Dependiente	Indicadores
El conjunto de los actores del sistema económico marplatense se encontraría en una posición favorable con respecto a un sistema de cooperativas	Nivel de salarios promedio
	Acceso al sistema de salud
	Acceso al sistema previsional
	Costos por mano de obra
	Costos por ausentismo
	Nivel de empleo regional
	Recaudación tributaria/previsional

Lugar y tiempo de estudio: Zona portuaria de la ciudad de Mar del Plata. Año 2014.

Título 2: Descripción del sector y definiciones

Actores de un sistema económico: Los sistemas económicos son las personas o grupos de ellas que realizan una actividad productiva dentro de un contexto regional. Está formado esencialmente por las familias que son los recursos humanos (mano de obra) de toda actividad económica y su grupo familiar a cargo; el sector privado que son las personas físicas o jurídicas que destinan un capital y un esfuerzo en la persecución de rentabilidad; las uniones de empresas (cámaras) y de trabajadores (sindicatos) que pugnan por la defensa de intereses comunes; y el sector público (nacional, provincial y municipal) que interviene creando las normas que regulan el sector, así como su funcionamiento y control judicial.

Actividad pesquera marplatense: Mar del Plata cuenta con un puerto de ultramar que concentra gran parte de la actividad pesquera de todo el país. Según los informes de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos de la República Argentina de la última década los desembarques de capturas marítimas totales demuestran una supremacía de más del 90% en el puerto de Mar del Plata sobre la totalidad de la provincia de Buenos Aires. Asimismo representa casi el 50 % del total en todo el país.

La Secretaría Nacional de Sanidad Animal (SENASA) define en la Resolución 122/2006 un glosario donde se detallan los tipos de buques pesqueros que realizan trabajos en el Mar Argentino:

- Embarcación pesquera: Unidades o embarcaciones dedicadas a la obtención de peces, moluscos y crustáceos.
- Barco fresquero: Embarcaciones también denominadas hielero o cajonero que transportan la mercadería capturada en forma refrigerada, independientemente del arte de pesca utilizado y de su capacidad de carga y de navegación
- Barcos pesqueros de altura: Embarcaciones de gran autonomía para la navegación, superior a treinta (30) días, que poseen gran porte. Aquellos barcos pesqueros de altura que disponen de sistemas de congelación mecánico (placas/túneles u otros), pudiendo elaborar los productos de diferentes maneras, independientemente del arte de pesca utilizado, dada su condición de plantas industrializadoras flotantes (barcos congeladores o factorías).

- Barcos de media altura/costeros: Embarcaciones con capacidad de dar frío (equipo mecánico o hielo) en bodega isotérmica, cuyas dimensiones, capacidad de carga y autonomía, le permiten una navegación durante un lapso menor a treinta (30) días. La duración de las mareas que efectúe este tipo de embarcaciones está íntimamente supeditada al mantenimiento de las condiciones de aptitud para consumo de los productos de la pesca.
- Barcos artesanales: Embarcaciones con artes de pesca que le permiten capturas de muy pequeño volumen y que disponen de tiempos de navegación sumamente cortos (menos de 24 hs).

En el puerto de la ciudad de Mar del Plata las cooperativas de trabajo tienen la función de aportar la mano de obra en las tareas de producción en la industria del pescado a través de este particular sistema de ayuda mutua, solidaridad y especialización que es el cooperativismo laboral. Las principales tareas que desarrollan son las de “estibaje” (carga de los buques con provisiones, cajones y artes de pesca y descarga de mercadería desde los buques al puerto) y las de “fileteado y envasado” del pescado que se procesa “en tierra” proveniente principalmente de los buques fresqueros y en menor medida de los buques artesanales conocidos comúnmente como “lanchas amarillas”.

Actores del sistema económico marplatense:

• **Administración del estado nacional, provincial y municipal:** Dependiente del poder ejecutivo nacional y del Ministerio de Economía, el organismo descentralizado encargado de la aplicación, percepción, recaudación y fiscalización de las rentas e impuestos nacionales para satisfacer las necesidades públicas es la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos). En la provincia de Buenos Aires el organismo encargado de dicha función es ARBA (Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires) y la Municipalidad de General Pueyrredón cuenta con una agencia de Recaudación municipal que cumple esa tarea.

Dentro de la órbita del poder ejecutivo nacional, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social funciona el INAES (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social) que es el organismo estatal de control de las cooperativas de trabajo. Tiene como objetivo fundamental fomentar el desarrollo y la promoción de la economía social en todo el territorio nacional, además de regular y registrar el funcionamiento de las entidades.

Otro actor importante es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el cual es un organismo nacional, dependiente del Poder Ejecutivo, que tiene la misión

de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia. Es parte de la estructura administrativa gubernamental para la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo y la seguridad social. Propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la Seguridad Social.

Otros entes estatales que juegan un papel menos importante aunque presentes como actores del sistema económico local son la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura de la Nación quien es la encargada de regular y administrar los permisos de pesca y los cupos respectivos de cada buque y establecer las políticas pesqueras a nivel nacional a través del Consejo Federal Pesquero; SENASA (Secretaría Nacional de Sanidad Animal) que regula los estándares de calidad en la producción y procesamiento del pescado; y el Consorcio Portuario Regional de la ciudad de Mar del Plata, dependiente de la provincia de Buenos Aires quien administra el funcionamiento del puerto local.

- **Cámaras de empresas pesqueras:** Las cámaras empresarias son las entidades gremiales del sector empleador que reúnen a empresas de una misma actividad. A su vez, se agrupan en cámaras o federaciones, por sector o región; estas últimas, pueden articularse formando entidades gremiales empresarias de tercer orden. Constituyen la contraparte de los sindicatos en las negociaciones colectivas. En la industria pesquera las cámaras más representativas son CAIPA (Cámara de la Industria Pesquera Argentina); CEPA (Consejo de Empresas Pesqueras Argentinas); y C.A.Pe.C.A. (Cámara Argentina de Armadores de Buques Pesqueros de Altura) entre otras.

- **Sindicatos del sector pesquero:** los sindicatos son asociaciones integradas por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, con respecto al centro de producción o al empleador con el que están relacionados contractualmente. En el sector pesquero los sindicatos más representativos son el SOIP (Sindicato Obrero Industria del Pescado) y el SUPA (Sindicato Unidos Portuarios Argentinos).

- **Cooperativas de trabajo pesquero:** las mismas serán descriptas con minuciosidad más adelante. En el proceso productivo marplatense las cooperativas más significativas son las dedicadas al fileteado y envasado (cooperativas fasoneras) y las de estibaje.

- **Empresas Pesqueras marplatenses:** son las unidades económicas de carácter privado cuya finalidad es la explotación de los recursos pesqueros. Hay empresas de carácter industrial, comercial y de servicios. Las más destacadas, por

mencionar algunas, por su magnitud económica son Luís Solimeno e Hijos S.A.; Pedro Moscuza e Hijos S.A.; Grupo Valastro (Giorno S.A.); Natural Fish S.A.; Gaveteco S.A.; etc.

- **Recursos Humanos:** son los trabajadores de la industria del pescado marplatense que actúan como mano de obra para las distintas tareas desarrolladas en el procesamiento de la mercadería, la carga y descarga de buques, los trabajos de limpieza, logística, administración, etc. Todas las personas que estén a cargo de los trabajadores y dependan económicamente de ellos también forman parte del sistema económico marplatense.

Título 3: Estado de la cuestión

Las empresas cooperativas enfrentan hoy en la Argentina y en la ciudad de Mar del Plata un gran desafío. La época de las economías cerradas y del proteccionismo han terminado y la liberalización del comercio, la competencia y la eficiencia están a la orden del día y son eje del crecimiento económico y social. Quizás la cooperativa sea la forma jurídica que predomine en este siglo como motor de una economía muy necesitada. La ley nacional N° 20.337 que regula el funcionamiento de las cooperativas y establece su carta orgánica, entabla un marco jurídico apto para la implementación de este sistema en las pesqueras marplatenses. Existen en la actualidad registros dependientes del ministerio de trabajo en los cuales se detalla una descripción de cada una de las cooperativas que trabajan en la ciudad de Mar del Plata.

La situación económica y social actual del puerto marplatense sigue siendo delicada y llena de conflictos que siguen sin resolverse. Los distintos actores del sistema económico regional plantean sus visiones discordantes sobre el cooperativismo y sus ventajas. Algunos extractos de notas periodísticas y trabajos de investigación realizados por el CONICET reflejan claramente sus posturas al respecto:

Empresas: los empresarios marplatenses son los principales interesados en contratar cooperativas de trabajo ya que, como lo dice el doctor Eduardo Colobig (especialista en temas laborales portuarios) "...algunos empresarios privilegiaron más su afán de lucro inmediato, sobre la base de exenciones impositivas; la comisión velada de fraude laboral (con supuestos socios que en realidad eran trabajadores en relación de dependencia); evitar el pago de indemnizaciones y otras ventajas que conformar una entidad que trajera beneficios para todos sus integrantes". También dijo: "Las cooperativas de trabajo del Puerto son una buena herramienta, pero como se aplicaron para evitar pagar cargas sociales con trabajadores en relación de dependencia y lograr exención de impuestos, entre otros motivos, quedaron desvirtuadas con respecto a su propia finalidad y hoy hay una gran cantidad de juicios contra ellas por fraude laboral".¹ La oposición a tomar trabajadores en relación de dependencia se manifiesta en un artículo periodístico especializado donde dice que "...se decidió crear un registro de cooperativas que se encuentren en "condiciones legales óptimas", tras el pedido de un grupo empresario que dice operar con

¹ Nota del Diario "La Capital" del 24/06/2012

cooperativas legalmente constituidas y se opone a tomar a los trabajadores de tierra en relación de dependencia".²

Cámaras de empresas: son las encargadas de defender los intereses empresarios del sector. Desde su perspectiva defienden la legalidad y transparencia del sistema de cooperativas tal como se manifiesta en una nota donde dice "No todas las cooperativas pesqueras funcionan de manera irregular. Hay un importante número que lo hacen dentro del marco de la ley y permiten que aquellos que antes eran trabajadores en relación de dependencia, ahora sean socios y cuenten con un ingreso económico mayor". De esta forma lo destacó a LA CAPITAL el secretario de la Cámara de Frigoríficos Exportadores de la Pesca (Cafrexport), Ciro D'Antonio.³

Trabajadores: Son quizás la pata más débil dentro del conflicto portuario y se nuclean en sindicatos que los representan y defienden sus intereses. "Los trabajadores reclaman, además del incremento salarial, la regularización del trabajo del sector, debido a que la mayoría de los empleados no están registrados o figuran bajo la norma de pseudo cooperativas, indicaron"⁴ a raíz de uno de los tantos conflictos que transcurrieron durante ese año.

Sindicatos: representan a los trabajadores de la industria del pescado y defienden sus intereses económicos y de estabilidad laboral. Además critican enérgicamente la legalidad del sistema de cooperativas ya que consideran que se ha desvirtuado su naturaleza, sus valores y sus principios. Esto queda reflejado en la nota que se le hizo a la secretaria general del sindicato SOIP, Cristina Ledesma donde dice "...Cristina Ledesma, secretaria general del sindicato (SOIP), confirmó a REVISTA PUERTO que no está dispuesta a ser parte de esta iniciativa, al tiempo que aseguró que no existen en el Puerto cooperativas legales: "Habrá en algún otro sector, pero en esta industria son todas truchas"⁵...". Desde fuera del sindicalismo adhieren a esta postura, por ejemplo el Juez de Trabajo Humberto Noel dice: "El tema es muy claro -continuó-: hay una Ley, la 20.337/73 que las cooperativas que se conforman deben respetar tanto en lo que hace a su conformación como a su funcionamiento. Yo no estoy en contra del sistema cooperativo. Al contrario, estoy muy a favor, pero

² Nota de la "Revista Puerto" del 19/09/2012

³ Nota del Diario "La Capital" del día 21/03/2012

⁴ Nota publicada por Infobae el día 17/04/2011

⁵ Nota de la "Revista Puerto" del día 19/09/2012

siempre que se respeten los ideales cooperativos: igualdad, equidad y solidaridad". "...También, dijo que "viendo cómo actúan estas cooperativas y quiénes son sus dueños, tenemos que señalar que hay mucha gente audaz que aprovecha cierto consenso que alcanzan en determinado sector y lo utilizan, en algunos casos, para armar estos negocios que por lo general, ilegalmente pertenecen a empresas ya conformadas".⁶

Y prosiguió: "la Ley 20.337 sancionada por el Congreso y el decreto 2015/94 han intentado desvirtuar esta situación, pero continúa vigente", para después agregar "este accionar fraudulento está provocando serios problemas en el tejido social y contribuye a la destrucción de las organizaciones sindicales dedicadas a la actividad pesquera".

Cooperativas: son una herramienta, una forma jurídica con determinados principios y valores como la solidaridad, la igualdad y la democracia para la consecución de sus fines. Sus características serán detalladas más adelante.

Estado Nacional: El papel del estado es regular la actividad, establecer un marco jurídico adecuado para el desarrollo de la actividad pesquera y dar respaldo a los trabajadores haciendo cumplir las normas que los regulan. Desde el gobierno nacional se han manifestado en diversas oportunidades dejando sus posturas al respecto "Desde la Subsecretaría de Pesca y el Ministerio de Trabajo se decidió crear un registro de cooperativas que se encuentren en "condiciones legales óptimas" y también dice "...Desde el gobierno nacional entienden que pretender pasar todo el universo de trabajadores de tierra a relación de dependencia será una empresa difícil de concretar y que podría generar más despidos..."⁷. En otra se extrae lo siguiente "...El cooperativismo en el puerto marplatense está siendo observado y controlado por inspecciones frecuentes del Ministerio de Trabajo de la Nación a fin de detectar situaciones de explotación laboral. La viceministro de la cartera laboral, Noemí Rial, respaldó a los frigoríficos que contratan cooperativas para procesar la materia prima siempre y cuando garanticen buenos salarios, condiciones dignas de labor y cobertura médica..."⁸. Es frecuente la entrega de subsidios tanto a trabajadores como a cooperativas y empresas del sector: "...a partir del 20 de agosto habrá un subsidio de 600 pesos tanto para trabajadores en relación de dependencia como de cooperativas.

⁶ Nota del Diario "La Capital" del día 06/06/2012

⁷ Nota de la "Revista Puerto" del día 19/09/2012

⁸ Nota de la "Revista Puerto" del día 03/04/2012

Todavía no hay noticias del aporte que haría la Subsecretaría de Pesca ni de la ayuda prometida desde el Municipio. El mayor problema es el de los trabajadores en negro o cooperativizados, que ante la falta de trabajo no perciben ningún ingreso y es por ello que el tema de la registración laboral se ha vuelto un tema prioritario para la dirigencia del gremio...”⁹

Un estudio del CONICET titulado: “Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense: El caso de las cooperativas de fileteado de pescado” desarrollado en abril de 2010 por el Dr. José Antonio Mateo, el Prof. Agustín Alejandro Nieto y el Lic. Guillermo José Colombo describe el sistema de cooperativas como fraudulento y especulativo, es pos de la explotación laboral y la maximización de rentabilidad empresaria. Los principales extractos se detallan a continuación:

“De este modo, irónicamente, las cooperativas, que surgieron como un modo asociativo regido por los principios de solidaridad y de gestión democrática, se transformaron en un andamiaje jurídico-legal y en una forma organizativa de la producción con el objetivo de reducir los “costos salariales”, lo cual, visto desde el lado de los trabajadores, alentó la hiperexplotación deteriorando las condiciones de vida y trabajo de la población obrera.”

“...distintas formas de relación de la cooperativa con el frigorífico: 1) cooperativas que trabajan dentro del espacio físico del frigorífico en una relación permanente y de exclusividad; 2) cooperativas que trabajan fuera del frigorífico, son dirigidas en general por ex fasoneros, la infraestructura puede ser propiedad del frigorífico, del fasonero o de una sociedad creada a tal efecto; 3) plantas que prestan sus servicios por medio de contratos de corta duración, manteniendo la exclusividad durante ese período pero pudiendo cambiar de empresa en un nuevo contrato; 4) plantas clandestinas, cuyo número es difícil precisar, pues son estructuras precarias donde todo el trabajo es al margen de la legislación laboral e impositiva. Con todo, el funcionamiento es el siguiente. La empresa mantiene el planeamiento productivo, dejando a la cooperativa la ejecución de la tarea de subcontratación. Además la cooperativa no tributa impuesto a los Ingresos Brutos ni Ganancias, genera un crédito fiscal a la empresa subcontratante por el servicio facturado por la cooperativa, elimina los riesgos inherentes a la incorporación de personal en relación de dependencia trasladando los mismos a los socios, flexibilizando la contratación y creando una organización productiva que induce importantes incrementos en la productividad.”

⁹ Nota de la “Revista Puerto” del día 09/08/2012

“Es así que con la implementación del sistema de cooperativas de trabajo, los obreros perdieron el pago de garantía horaria, bono alimentario, sueldo anual complementario, salario familiar, vacaciones, feriados y ausencias por enfermedad. En términos de ingresos monetarios directos, en un principio, las diferencias no eran demasiado notorias. Por productividad, hacia mediados de la década del noventa, los trabajadores en relación de dependencia ganaban \$ 0,16/kilo mientras que los obreros de las cooperativas, ganaban \$0,155/kilo. No obstante, la explotación aumentó en términos del incremento del número de horas trabajadas, crecimiento en la intensidad del ritmo de trabajo, inestabilidad laboral, participación en el sistema previsional y de seguridad social, así como otros beneficios sociales perdidos (vacaciones, aguinaldo, seguro de trabajo, etc.).”

“La tercerización a través de cooperativas de trabajo fraudulentas para el faenado del pescado, entre otras cosas, permite a las empresas:

- Hacer frente a las fluctuaciones de los volúmenes de captura y de la demanda.
- Evitar inversiones cuando el volumen de producción es pequeño.
- Evadir los costos de reclutar y de despedir personal en momentos de crisis.

- Eliminar los costos sociales de un empleo en regla (elimina los incrementos salariales y cargas sociales como el pago de antigüedad, vacaciones, aguinaldos, etc.).

- Aliviar los costos cuando la fuerza de trabajo no está activa (no paga garantía horaria, ni vacaciones, ni obra social).

- Disminuye los costos por ausentismo.

- Lograr la disminución del personal administrativo, de supervisión y control derivado de la descentralización de la producción.

- Reducir la posibilidad conflictos laborales dentro de la empresa madre.

- Presiona sobre los trabajadores que realizan el mismo tipo de trabajo pero bajo relación de dependencia, quienes se sienten en una situación de privilegio al ver las condiciones de trabajo de aquellos que no lo están.

- Se constituyen divisiones y conflictos entre ambos sectores de la actividad.

- Se intensifica aún más el ritmo de trabajo inducido por el cobro por producción sin un básico garantizado.

Por el contrario, desde el punto de vista de los trabajadores las cooperativas generan: - Inestabilidad laboral.

- Pérdida de conquistas sociales históricas (vacaciones pagas, aguinaldo, garantía horaria -salario mínimo-, horas extras, licencias, etc.).

- Pérdida de solidaridad e incremento del individualismo.

- Segmentación de los asalariados. Consolida dos categorías de asalariados que realizan la misma labor: quienes están en relación de dependencia y quienes realizan la misma tarea en las cooperativas. Esto promueve un proceso de segmentación, de competencia e individuación que rompe la solidaridad del conjunto.

- Favorece el incremento del trabajo clandestino, realizado al margen de la legislación laboral ya que la cooperativa asegura un mínimo de actividad para los socios permanentes y cubre las variaciones en producción con operarios que son contratados diariamente (denominados "changas") y que trabajan sin ningún resguardo legal.

- Falta de compromiso con el trabajo realizado.

- Pérdida de relaciones políticas referentes a la organización y representación gremial

- Mayor exposición a contraer enfermedades y a padecer accidentes de trabajo, ante el trabajo en plantas no registradas por entes estatales.

- Falta de regulación de diferentes aspectos que hacen a las condiciones de trabajo.

- Exposición a largas jornadas de trabajo que alternan con días de inactividad.

- Imposibilidad de solicitar créditos de cualquier tipo.

- Salarios que sólo alcanzan para la supervivencia e impiden ahorrar dinero.

- Los obreros son obligados a desarrollar una lógica de supervivencia, dónde sólo pueden ocuparse de las cuestiones urgentes, con las consecuencias tremendas que ello acarrea a los objetivos vitales de los individuos y a la vida familiar.

- Dificultad para pensar un proyecto de desarrollo personal y planificar a futuro.

- Afecciones psicológicas y psicosociales.

Título 4: Doctrinas y legislación

COOPERATIVAS:

Una Cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controladas

COOPERATIVAS DE TRABAJO:

La forman trabajadores, que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción tanto de bienes como de servicios.

Valores y principios del cooperativismo

Valores: Las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad y la solidaridad. En la tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social.

Principios:

Primer principio: Adhesión voluntaria y abierta: Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus voluntades y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo.

Segundo principio: Gestión democrática por parte de los socios: Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante sus socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.

Tercer principio: participación económica de los socios: Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado. Los socios asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa posiblemente mediante el

establecimiento de reservas; beneficiando a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios

Cuarto principio: autonomía e independencia: Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, serán en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa.

Quinto principio: Educación, formación e información: Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación.

Sexto principio: cooperación entre cooperativas: Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Séptimo principio: Interés por la comunidad: Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios.

Aspectos laborales:

Cabe destacar que las cooperativas de trabajo no pueden usar los servicios de personal en relación de dependencia, según lo establece la Resolución 360/75 salvo en los siguientes casos:

- a) Sobrecarga circunstancial de tareas que obligue a la cooperativa a recurrir a los servicios de no asociados por un lapso no superior a tres (3) meses.
- b) Necesidad de contar con los servicios de un técnico o especialista para una tarea determinada no pudiendo exceder la duración de ésta de seis (6) meses.
- c) Trabajos estacionales, por un lapso no mayor de tres (3) meses.
- d) Periodo de prueba, el cual no podrá exceder de seis (6) meses, aun en caso de que el estatuto fijara una duración mayor.

En los plazos que precedentemente se indican, la entidad no podrá seguir valiéndose de los servicios de los trabajadores no asociados, salvo que éstos se incorporen a la misma como asociados.

En todos los casos previstos, las cooperativas deberán comunicar a la Gerencia de Fiscalización del INAES la nómina de los trabajadores no asociados, indicando

específicamente la razón por la cual prestan servicios en relación de dependencia y el plazo de la prestación.

En cuanto a los asociados a la cooperativa, se plantea una situación controvertida y tanto la resolución 784/92 como la resolución 183/92 se encargan de reafirmar que el vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa de trabajo es de naturaleza asociativa y está exento, por lo tanto, de toda connotación de dependencia, encuadrado en el derecho laboral. Mediante la resolución 183/92, el Instituto Nacional de Acción Cooperativa estableció la inexistencia de relación laboral entre las cooperativas de trabajo y sus asociados y por resolución 784/92, estableció que el vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa es ajeno al derecho laboral.

De las citadas resoluciones se extraen las siguientes conclusiones respecto de la condición de los asociados a las cooperativas de trabajo:

- Los asociados de las cooperativas de trabajo no son empleados dependientes de la cooperativa y se los debe considerar como trabajadores autónomos, debiendo por lo tanto ingresar sus aportes con destino al Régimen Nacional de Seguridad Social.

- El vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa de trabajo es de naturaleza asociativa y está exento de toda connotación de dependencia en el derecho laboral.

- Cuando los asociados prestan sus servicios lo hacen como un aporte dentro de las características del tipo organizativo, el que persigue la realización de un objeto en común mediante el trabajo personal de sus asociados, pero no en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Como trabajadores autónomos están desarrollando una actividad lucrativa y están obligados a hacer aportes, según el artículo 2, inciso b, apartado 4, de la ley 24.241. Deben aportar de acuerdo con la tabla V del decreto 433 en la categoría B, encuadrados según la actividad que desarrollen.

Esto quiere decir que los asociados a las cooperativas de trabajo no revisten la calidad de dependientes de las mismas, debiendo considerárselos como trabajadores autónomos, salvo aquellos casos que ofrecieren una razonable duda sobre la existencia de una relación de trabajo.

Cabe al respecto citar del fallo “Bodio, Horacio Omar c/Cooperativa de Trabajo Tac Ltda. y otro” – CNTRAB.- Sala VIII – 23/08/2002, que estableció lo siguiente:

“Para el socio de una cooperativa de trabajo, trabajar en y desde la cooperativa es su trabajo. Por serlo constituye también, jurídicamente, un acto cooperativo no regulado por el Derecho del Trabajo.

La prestación del trabajo personal de los asociados, constituye el acto cooperativo, en cuanto apunta al cumplimiento del objeto social y la consecución de los fines institucionales.

Tratándose de una genuina sociedad cooperativa, en cuyo funcionamiento no ha mediado fraude o irregularidad que desnaturalice sus fines, no corresponde asimilar la subordinación que tipifica el contrato de trabajo con la obligación del socio cooperativo de ajustarse a las instrucciones imprescindibles al ordenamiento interno que se exige para un adecuado trabajo en conjunto”.

Es decir que cada asociado a la cooperativa de trabajo debe estar inscripto como autónomo o monotributista y realizar los aportes correspondientes para poder realizar su tarea dentro de la cooperativa. De lo contrario no estaría cumpliendo con las obligaciones previsionales e impositivas que le corresponden como tal.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, las cooperativas de trabajo deben prestar a sus asociados los beneficios de la seguridad social, y para esto deben:

- Cumplir con los aportes necesarios a los fines de cumplir con el régimen previsional en el sistema de trabajadores autónomos, o bien por otro legalmente habilitado.
- Satisfacer las prestaciones dinerarias que corresponda percibir a los asociados en caso de enfermedades o accidentes.
- Implementar un sistema que asegure las prestaciones de salud a los asociados y su grupo familiar.
- Satisfacer las prestaciones dinerarias que corresponda percibir a los asociados o a sus herederos en los casos de incapacidad parcial o total y muerte.

Inscripciones en AFIP:

Cuando una cooperativa comienza a actuar como empleadora debe realizar una serie de inscripciones para poder estar en regla y funcionar como tal.

De acuerdo a los que establece la Ley 17.250 art. 2do, las cooperativas tienen la obligación de realizar la inscripción como empleadores según se dispone a través de la presentación del formulario 460/J en AFIP ya que la omisión de la inscripción da lugar a una multa por infracción.

Obra social:

En cuanto a la obra social, la cooperativa tiene la obligación de formalizar la inscripción en la que corresponde a la actividad que desarrolla, solicitando el formulario y requisitos que esa entidad determine.

Los empleadores realizar la presentación e ingresan los aportes y contribuciones a la obra social, con el número de CUIT asignado por la AFIP.

Los trabajadores tienen la opción de elegir libremente su obra social dentro de las sindicales; este derecho lo pueden ejercer luego de haber aportado como mínimo un año a la obra social que corresponda a la rama de actividad que desarrolla la cooperativa.

Seguro de vida colectivo obligatorio:

De acuerdo a lo que establece el decreto 1567/74 y la resolución 2687/79, el seguro de vida es obligatorio.

Este se puede contratar en cualquier aseguradora privada o pública, inscripta en el Registro especial de la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Las altas y bajas de personal se deben informar dentro de los cinco días de iniciado el mes. La aseguradora proveerá el formulario comprobante de incorporación del seguro de vida obligatorio y designación del beneficiario, que deberá ser completado y entregado.

Seguro de Riesgo de Trabajo (A.R.T.):

La Ley 24.557 de riesgos de trabajo rige para todos los empleadores que contraten trabajadores en relación de dependencia del sector privado.

Para ello la cooperativa como empleadora debe afiliarse a una aseguradora autorizada por la Superintendencia de Riesgos del trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación o también tiene la alternativa de autoasegurar los riesgos previstos en la ley.

El contrato de afiliación tiene vigencia por un año, es renovable automáticamente, salvo que medie notificación fehaciente cursada por el empleador con 30 días de anticipación.

La resolución 39 de la SRT contiene un contrato tipo de afiliación, estableciendo las condiciones mínimas que debe tener el mismo.

Allí se consignan las alícuotas y el listado de prestadores que brindará asistencia ante accidentes y enfermedades.

Para que el empleador pueda cambiar de ART debe gestionar su afiliación a una nueva aseguradora, exhibiendo el contrato anterior y la notificación de la rescisión a la compañía en la que estaba afiliado.

La rescisión del contrato puede efectuarse luego de transcurridos seis meses del primer contrato y un año en los siguientes.

Aspectos impositivos

Tratamiento General: En el tratamiento impositivo general de las cooperativas hay que distinguir dos tipos de servicios que reciben diferentes tratamiento:

- a) Los servicios que prestan las cooperativas de trabajo a los terceros, destinatarios de los mismos (servicios a terceros).
- b) Los servicios del asociado a la cooperativa (servicios a la cooperativa).

Principio de la “realidad económica”: En el caso de las cooperativas reviste especial importancia la teoría de la realidad económica, contenida en el art. 2 de la Ley 11.683 para determinar la gravabilidad o no en los distintos tributos, sobretodo porque la Ley 20.337 que rige su funcionamiento las caracteriza como entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios y dispone la forma en que se distribuyen los excedentes repartibles (esto es, diferencia entre el costo y el precio del servicio prestado a los asociados). La teoría de la realidad económica dice que “en la interpretación de las disposiciones de esta ley (11683) o de las leyes impositivas sujetas a su régimen, se atenderá al fin de las mismas y a su significación económica. Sólo cuando no sea posible fijar por la letra o por su espíritu, el sentido o alcance de las normas, conceptos o términos de las disposiciones antedichas, podrá recurrirse a las normas, conceptos y términos del derecho privado” (art 1 ley 11683). “Para determinar la verdadera naturaleza del hecho imponible se atenderá a los actos, situaciones y relaciones económicas que efectivamente realicen, persigan o establezcan los contribuyentes. Cuando éstos sometan esos actos, situaciones o relaciones a formas o estructuras jurídicas que no sean manifiestamente las que el derecho privado ofrezca o autorice para configurar adecuadamente la cabal intención económica y efectiva de los contribuyentes se prescindirá en la consideración del hecho imponible real, de las formas y estructuras jurídicas inadecuadas, y se considerará la situación económica real como encuadrada en las formas o estructuras que el derecho privado les aplicaría con independencia de las escogidas por los contribuyentes o les permitiría aplicar como las más adecuadas a la intención real de los mismos”. (Art. 2 ley 11683)

Responsabilidad tributaria – Responsables por deuda propia:

La ley de Procedimiento Fiscal N° 11683 en su artículo 5º inciso b) detalla: “Están obligados a pagar el tributo al Fisco en la forma y oportunidad debidas, personalmente o por medio de sus representantes legales, como responsables del cumplimiento de su deuda tributaria: los que sean contribuyentes según las leyes respectivas; sus herederos y legatarios con arreglo a las disposiciones del Código Civil, sin perjuicio, con respecto a estos últimos, de la situación prevista en el artículo 8º, inciso d). Son contribuyentes, en tanto se verifique a su respecto el hecho

imponible que les atribuyen las respectivas leyes tributarias, en la medida y condiciones necesarias que éstas prevén para que surja la obligación tributaria las personas jurídicas del Código Civil y las sociedades, asociaciones y entidades a las que el derecho privado reconoce la calidad de sujetos de derecho.

La ley 20337 regula el funcionamiento y otorga la calidad de sujeto de derecho a las Cooperativas de trabajo tal como lo expresa el artículo 2do "in fine" de la mencionada ley: "Son sujeto de derecho con el alcance fijado en esta ley"

Responsabilidad tributaria – Responsables por deuda ajena:

Consejeros de cooperativas: El artículo 6 inciso d de la Ley 11.683 dispone que están obligadas a pagar el tributo al Fisco con los recursos que administran, perciben o que disponen, como responsables del cumplimiento de la deuda tributaria de sus representados, mandantes, acreedores, titulares de bienes administrados o en liquidación, en la forma y oportunidad que rijan para aquellos o que especialmente se fijen para tales responsables bajo pena de las sanciones de esta ley. Ellos responden con sus bienes propios y solidariamente con los deudores del tributo y, si los hubiere, con otros responsables del mismo gravamen, sin perjuicio de las sanciones correspondientes a las infracciones cometidas. Esta responsabilidad se aplica cuando por incumplimiento de sus deberes tributarios, no abonaran oportunamente el debido tributo, si los deudores no cumplen con la intimación administrativa de pago para regularizar su situación fiscal dentro del plazo fijado por el segundo párrafo del artículo 17 (evacuada la vista o transcurrido el término de 15 días – que puede prorrogarse – el juez administrativo dictara resolución fundada determinando el tributo e intimando el pago dentro del plazo de 15 días). Quedan eximidos quienes demuestren debidamente a la AFIP que sus representados, mandantes, etc., los han colocado en la imposibilidad de cumplir correcta y oportunamente con sus deberes fiscales.

Agentes de retención y/o percepción: El artículo 8 inciso c de la Ley 11.683 dispone igual responsabilidad que la prevista para los administradores para los agentes de retención, por el impuesto que dejaron de retener o que retenido, dejaron de pagar a la AFIP dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que correspondía efectuar la retención, si no acreditaren que los contribuyentes han pagado el gravamen, y sin perjuicio de la obligación solidaria que para abonarlo existe a cargo de estos desde el vencimiento del plazo.

Las mismas consideraciones se aplican a los agentes de percepción por el tributo que dejaron de percibir o que percibido dejaron de ingresar a la AFIP en la forma y tiempo que establezcan las leyes respectivas.

La AFIP podrá fijar otros plazos de ingreso cuando las circunstancias lo hicieran conveniente a los fines de la recaudación o del control de la deuda.

Tributación a Nivel Nacional

Impuesto a las Ganancias:

Servicios a Terceros: Según el artículo 20, inciso d), de la ley 20.628 estarán exentas las utilidades de las sociedades cooperativas de cualquier naturaleza. Esto quiere decir que por las ganancias atribuibles a la cooperativa por los trabajos realizados a terceros, no están sujetas a imposición. Se debe cumplir con los requisitos de la RG 2681 para tramitar el certificado de exención.

Servicios a la cooperativa: las ganancias que perciban sus asociados si están alcanzadas por el gravamen, razón por la cual estos deben tributar el impuesto por la distribución (retorno, interés accionarios, etc.). Es importante que para tributar este impuesto pueden, siempre y cuando cumplan con los debidos requisitos que exigen las normas, adherirse al monotributo, incluso cabe la posibilidad de adherirse al monotributo social

Impuesto al Valor Agregado:

Servicios a Terceros: salvo casos particulares (entre las que no se encuentran las cooperativas de trabajo del pescador), están sujetas por las prestaciones que realizan a terceros al Impuesto al Valor Agregado. Este tema ha sido materia de diversos fallos de diferentes instancias que se han pronunciado en algunos casos por la gravabilidad de las cooperativas en este impuesto, mientras que otros se han pronunciado en contra. Sin embargo, consideramos que el tema en discusión quedó cerrado con el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: Cooperativa de Trabajo Agrícola Colonia Barraquero Ltda. del 16 de febrero de 2010 que determinó la gravabilidad de las cooperativas en el Impuesto al Valor Agregado. En consecuencia, deben inscribirse en el Impuesto ante AFIP y facturar sus servicios.

Servicios a la cooperativa: Según el artículo 7, inciso h) de la ley 23.349, están exentos del gravamen los servicios personales prestados por sus socios a las cooperativas de trabajo.

Impuesto a los Bienes Personales: en lo que respecta a la tenencia de las cuotas sociales de las cooperativas, el artículo 21 inciso c) de la Ley N° 23.966 establece que están exentos del impuesto dichas cuotas sociales.

Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta: Este impuesto es complementario del Impuesto a las Ganancias y grava el activo de determinados entes, suponiendo que por superar un límite de \$ 200.000 en el valor fiscal de los activos, estos generaron en el ejercicio una ganancia mínima sujeta a imposición. La ley de este impuesto establece en el artículo 3 inciso c) que estarán exentos del gravamen los bienes pertenecientes a entidades reconocidas como exentas por la DGI en virtud de lo dispuesto en los incisos d), e), f), g) y m) del artículo 20 de la Ley de Impuesto a las

Ganancias, texto ordenado en 1997 y sus modificaciones. En consecuencia, como las cooperativas están exentas en virtud del inciso d) del artículo 20 de la ley antes mencionada, también está exenta del Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

Contribución Especial sobre el Capital de las Cooperativas: Este tributo alcanza a todas las cooperativas, ya que es una imposición específica para este tipo de entes. Este tributo recae sobre el patrimonio neto de las cooperativas. La base de imposición es el capital del ente dado por la diferencia entre el activo y el pasivo, valuados de acuerdo a la normas de la ley y alcanza a todas las cooperativas situadas en el territorio nacional excepto Tierra del Fuego (exención). La alícuota es del 2% sobre el capital de la cooperativa

Tributación a Nivel Provincial

Ingresos Brutos en la Provincia de Buenos Aires:

Servicios a Terceros: Según el artículo 207 inciso ñ) del Código Fiscal de la Provincia de Buenos Aires, estarán exentos los ingresos de las cooperativas de trabajo, en tanto las actividades que realicen se encuentren expresamente previstas en el estatuto y resulten conducentes a la realización del objeto social.

Servicios a la cooperativa: Según el artículo 207 inciso f) los ingresos de los socios o accionistas de cooperativas de trabajo, provenientes de los servicios prestados en las mismas están exentos. Esta exención no alcanza a los ingresos provenientes de prestaciones o locaciones de obras o de servicios por cuenta de terceros, aun cuando dichos terceros sean socios o accionistas o tengan inversiones que no integren el capital societario.

Tributos municipales en el Partido de General Pueyrredón:

Tasa de Inspección Seguridad e Higiene: El costo de este tributo se calcula en función de varios parámetros como puede ser: ventas mensuales, personal ocupado, superficie afectada a la actividad, etc. El artículo 8vo de la Ordenanza municipal N° 21577 promulgada el 09/12/2013 establece una "Alícuota general de cero con seis por ciento (0,6%) sobre los Ingresos Brutos devengados para las siguientes actividades comerciales, industrias o asimilables a tales, y de prestaciones de obras y/o servicios, en tanto no tengan previsto otro tratamiento en esta Ordenanza para la actividad N° 93100004: ELABORACIÓN DE PESCADO, CRUSTÁCEOS Y DERIVADOS MARINOS

Cuadro Resumen:

Tratamiento impositivo - Cooperativas de trabajo pesqueras en Mar del Plata		
Tributo	Cooperativa	Asociados
Ganancias	Exenta	Gravado
I.V.A.	Gravada	Exentos
Bienes Personales	No es sujeto del tributo	Exentos
G.M.P.	Exenta	No son sujetos del tributo
Cont. Especial Cooperativas	Gravada	No son sujetos del tributo
Ingresos Brutos	Exenta	Exentos
Tasa de Insp., Seg e Higiene	Gravada	No son sujetos del tributo

TRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIAAspectos Laborales

Ley Nacional N° 20.744: ley que regula el vínculo contractual entre empleadores y empleados, sus derechos y obligaciones:

Ámbito de aplicación: La ley 20.744 regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

Concepto de trabajo: Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo: Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación.

Gratuidad: El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

Contrato de trabajo: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Relación de trabajo: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Trabajador: Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley (contrato de trabajo o relación de trabajo), cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Pago de la remuneración: El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo: La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Indeterminación del plazo: El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Contrato de Trabajo a tiempo parcial:

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

Remuneración del Trabajador: A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo

vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Forma de pago: Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Viáticos: Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Salario mínimo vital y móvil: es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Sueldo anual complementario: Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley.

Adelantos: El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.

Vacaciones y otras Licencias:

Licencia ordinaria: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Retribución de las vacaciones: El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Licencias especiales: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Jornada de Trabajo: La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544 (ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro), con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Descanso semanal: Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en casos de excepción y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Accidentes y enfermedades inculpables: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

Suspensiones por causas económicas y disciplinarias: Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador. Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Extinción del Contrato de Trabajo: El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Indemnización por antigüedad o despido: En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones: Regulado por la ley Nacional Nº 24.241 se crea un Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que cubrirá las contingencias de vejez, invalidez y muerte y se integrará al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

Están obligatoriamente comprendidas en el SIJP las personas que desempeñen actividades en relación de dependencia.

El Artículo 10 de la mencionada ley detalla “Los aportes y contribuciones obligatorios al SIJP se calcularán tomando como base las remuneraciones y rentas de referencias, y serán los siguientes:

a) Aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en este sistema;

b) Contribución a cargo de los empleadores

Los aportes y contribuciones obligatorios serán ingresados a través del SUSS. A tal efecto, los mismos deberán ser declarados e ingresados por el empleador en su doble carácter de agente de retención de las obligaciones a cargo de los trabajadores y de contribuyente al SIJP, según corresponda, en los plazos y con las modalidades que establezca la autoridad de aplicación.

Porcentajes de Aportes y Contribuciones			
Conceptos		Aportes	Contribuciones
Régimen Nacional de Seguridad Social R.N.S.S.	Jubilación	11%	10,17%
	PAMI Ley 19.032	3%	1,50%
	Asig. Familiares	-	4,44%
	Fondo Nac. de Empleo	-	0,89%
	SUB TOTAL R.N.S.S.	14%	17%
Régimen Nacional de Obra Social R.N.O.S.	Obra Social	3%	6%
	SUB TOTAL R.N.O.S.	3%	6%
TOTAL		17%	23%

Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557 (LRT):

La mencionada ley dice en su artículo 2do inciso b) “Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT: Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado”

Las prestaciones previstas en esta Ley a cargo de las ART, se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador. Para la determinación de la base imponible se aplicarán las reglas de la Ley 24.241 (artículo 9), incluyéndose todas las prestaciones que tengan carácter remuneratorio a los fines del SIJP. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran el SUSS. Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo de la ART.

Seguro Colectivo de Vida Obligatorio: la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) firmó un convenio de recaudación e intercambio de información con AFIP para que proceda a recaudar la prima y el derecho de emisión, es decir el premio del seguro colectivo de vida obligatorio (SCVO).

Este seguro tiene una finalidad eminentemente social, destinada al amparo de los trabajadores, cubriendo el riesgo de muerte de todo trabajador en relación de dependencia. El empleador/tomador deberá declarar y/o abonar el premio del SCVO a partir de la declaración jurada del mes de enero de 2011 que abona en el mes de febrero de 2011. Si el tomador/empleador indicó que posee cobertura de SCVO, el importe a abonar lo determinará automáticamente el F 931, sobre el valor fijo por persona que esté vigente (actualmente \$ 4,10 por empleado y por mes). Dicho valor es multiplicado por la cantidad de empleados declarados con marca de con seguro colectivo de vida obligatorio.

Título 5: Análisis de caso

Para poder evaluar cuáles son los sistemas de trabajo utilizados por las empresas pesqueras y determinar si son beneficiosas para el sistema económico regional, uno de los objetivos individuales que se propusieron fue el análisis casuístico de la empresa pesquera "XX" radicada en el puerto de la ciudad, para evaluar los distintos indicadores económicos que llevaron a que la misma opte por un sistema de contratación en detrimento de otro.

Descripción de la empresa: La empresa "XX" es una organización de carácter industrial-comercial constituida en forma de sociedad anónima con capitales íntegramente nacionales. Fue creada en el año 1974 por hijos de inmigrantes italianos y sigue siendo hasta el día de hoy y a pesar de su gran magnitud una empresa de carácter familiar.

El objeto de la empresa consiste en la captura, el proceso, el envasado y la comercialización de productos de mar, principalmente pescados y moluscos y ocasionalmente crustáceos (langostinos). Opera íntegramente en el caladero del Mar Argentino con una flota actual (2014) de 8 buques fresqueros, 3 buques congeladores/factoría y 1 buque potero. Los buques descargan la totalidad de la captura en el puerto de la ciudad de Mar del Plata y el pescado es procesado también en las plantas ubicadas en la ciudad.

Aproximadamente un 70% de la producción es exportado principalmente a los países de la Unión Europea, Rusia, Israel, Australia, China y Estados Unidos, entre otros varios destinos; y el 30% restante se destina al mercado interno. La empresa cuenta actualmente con alrededor de 600 empleados permanentes distribuidos en las distintas áreas, que consisten en el personal embarcado, logística y distribución, personal de planta, mantenimiento, oficinas de compras y contrataciones y el personal administrativo (recursos humanos, informática, área contable-impositiva, tesorería y comercialización).

De las cooperativas al trabajo en relación de dependencia: históricamente la empresa utilizaba a las cooperativas de trabajo para que desarrollen las funciones de estibaje (aún lo siguen haciendo) y fileteado del pescado procesado en tierra que provenía de los buques fresqueros. El procedimiento era el siguiente: el pescado entero de los buques fresqueros era descargado en el puerto y desde allí se repartía a las distintas plantas fasoneras (entre 6 y 8 plantas dependiendo del volumen de

captura y época del año) administradas como cooperativas de trabajo. Estas procesaban el pescado y devolvían al frigorífico central la materia prima procesada la cual era pesada antes del ingreso a planta para controlar los rendimientos. Por cada kilogramo de pescado procesado y dependiendo de la especie y el proceso se fijaba un precio el cual se liquidaba quincenalmente a la cooperativa. Luego en el frigorífico central el producto era clasificado, envasado y congelado por empleados de otra cooperativa para su posterior exportación.

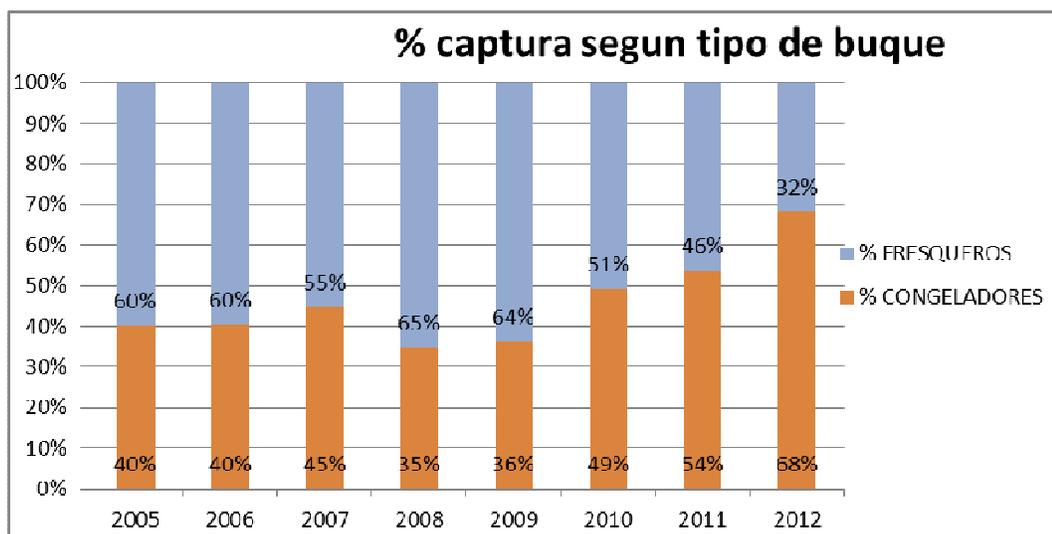
El proceso ocurría de manera continua y fluida siempre y cuando el volumen de captura se mantuviera constante lo cual garantizaba a las cooperativas trabajo un nivel de ingresos para sus asociados aún superior a la media de los trabajadores del sector. Pero los problemas surgían cuando los volúmenes no eran los esperados por problemas de cupos de captura permitidos, cuestiones estacionales, paradas biológicas, vedas de determinadas especies o cuando los tripulantes pasaban las fiestas de fin de año junto a sus familias y se producía un parate de aproximadamente 15 a 20 días sin trabajo, las cooperativas reclamaban garantías de pisos salariales, montos fijos en conceptos de bonos navideños etc. Ante la negativa de las empresas a acceder a esos acuerdos los paros y reclamos violentos eran cada vez más frecuentes.

Entre fines del año 2008 y principios del 2009 la empresa "XX" decide modificar las políticas de producción que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Eliminar a las cooperativas de fileteado del proceso de producción del pescado en tierra.
- Contratar a los cooperativistas como empleados en relación de dependencia para desarrollar las tareas de corte, clasificación, envasado y congelado dentro de la planta central del frigorífico.
- Trasladar paulatinamente la inversión hacia la producción de los buques congeladores y disminuir la producción de los buques fresqueros para minimizar la producción de pescado en tierra.
- Incrementar las ventas de pescado entero directamente desde el muelle de descarga para evitar el circuito de producción

El siguiente cuadro muestra la relación de captura entre los buques congeladores y fresqueros

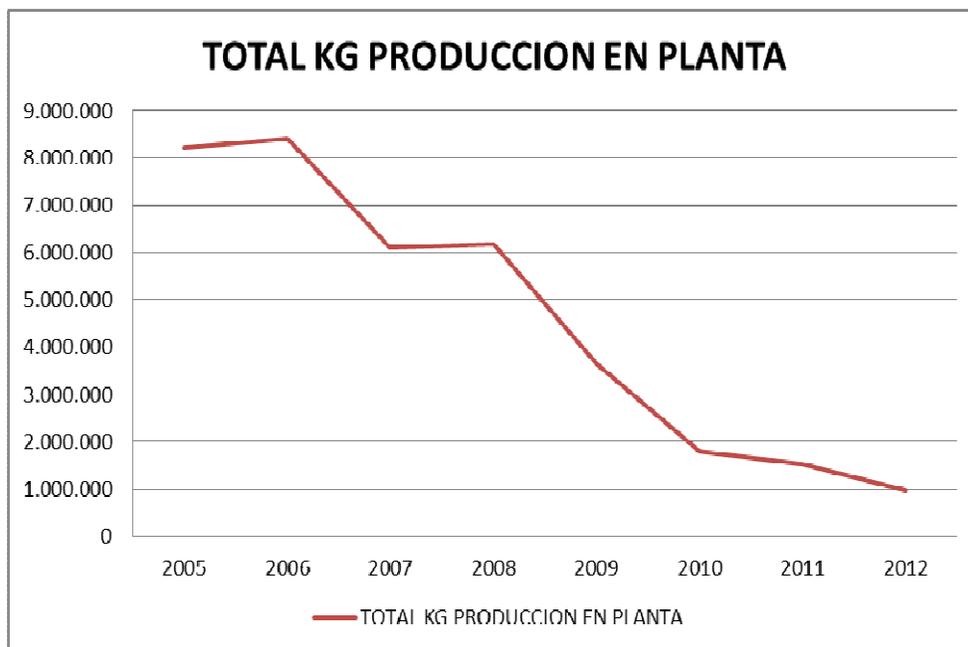
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
CAPTURAS BUQUE CONGELADORES								
TONELADAS ENTERO	14.380	16.383	15.873	16.617	17.931	20.808	20.554	22.060
CAPTURAS BUQUE FRESQUEROS								
TONELADAS ENTERO	21.486	24.094	19.536	31.010	31.400	21.517	17.738	10.257
TOTAL CAPTURA PESCADO ENTERO	35.866	40.477	35.409	47.627	49.331	42.325	38.292	32.317
% CONGELADORES	40%	40%	45%	35%	36%	49%	54%	68%
% FRESQUEROS	60%	60%	55%	65%	64%	51%	46%	32%



Como su puede observar, los volúmenes de captura que eran aproximadamente de un 60% para los fresqueros contra un 40% de los congeladores previos al año 2009 tienen una tendencia a revertirse y ya para el 2010 son casi del 50-50 y en los años posteriores (2011 y 2012) la captura de los congeladores supera holgadamente a la de los fresqueros.

En cuanto a la producción en tierra durante el mismo periodo se relevaron los siguientes datos:

PRODUCCION FRESQUEROS	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TOTAL KG								
PROD. EN PLANTA	8.215.696	8.400.845	6.118.705	6.175.061	3.655.886	1.791.749	1.531.032	966.024
ELABORADO EN COOPERATIVAS	7.465.028	7.550.223	4.917.486	4.986.310	0	0	0	0
% PROD. EN COOPER.	91%	90%	80%	81%	0%	0%	0%	0%
PRODUCCION PROPIA	750.668	850.622	1.201.219	1.188.751	3.655.886	1.791.749	1.531.032	966.024
% PROD. PROPIA	9%	10%	20%	19%	100%	100%	100%	100%



Del cuadro precedente se puede observar que durante los años 2005 y 2006 del total del pescado procesado alrededor de un 90% provenía de cooperativas de fileteado y en los años 2007 y 2008 esa relación era de alrededor de un 80%. En el año 2009 y posteriores se nota claramente un decremento de la producción en tierra y la nula participación de las cooperativas que ya habían sido eliminadas del esquema de producción.

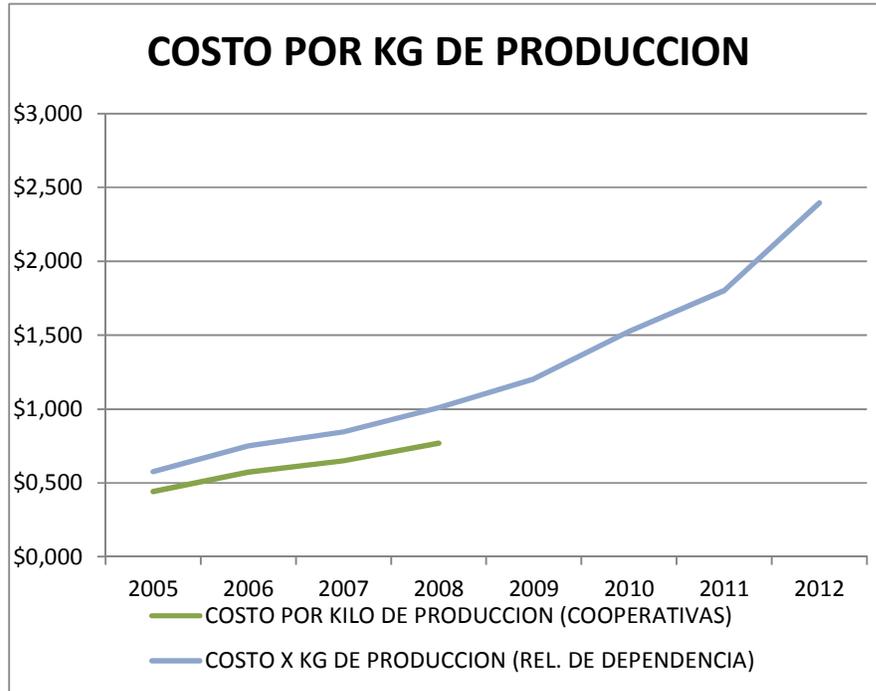
Con relación a los costos de producción se desprenden los siguientes datos:

COOPERATIVAS	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
COSTO TOTAL PRODUCCION (\$)	3.288.781	4.325.753	3.198.518	3.833.978				
COSTO x KG DE PRODUCCION	\$0,441	\$0,573	\$0,650	\$0,769				

REL. DE DEPENDENCIA	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SUELDOS Y CARGAS SOCIALES (\$)	432.801	638.052	1.016.030	1.200.352	4.398.032	2.730.456	2.759.222	2.314.112
COSTO M.O. X KG DE PRODUCCION	\$0,577	\$0,750	\$0,846	\$1,010	\$1,203	\$1,524	\$1,802	\$2,396

Los costos pagados por kilogramo de producción a las cooperativas de fileteado durante los años 2005 al 2008 inclusive son menores que los costos por kilo de producción pagados a través de los sueldos y cargas sociales pagados a los empleados que trabajan directamente en el producción del pescado. Se puede

observar los costos son mayores en un 30% aproximadamente y se puede inferir que en los años posteriores (2009, 2010, 2011 y 2012) la empresa hubiera podido reducir sus costos de producción manteniendo el sistema de producción con cooperativas de trabajo.

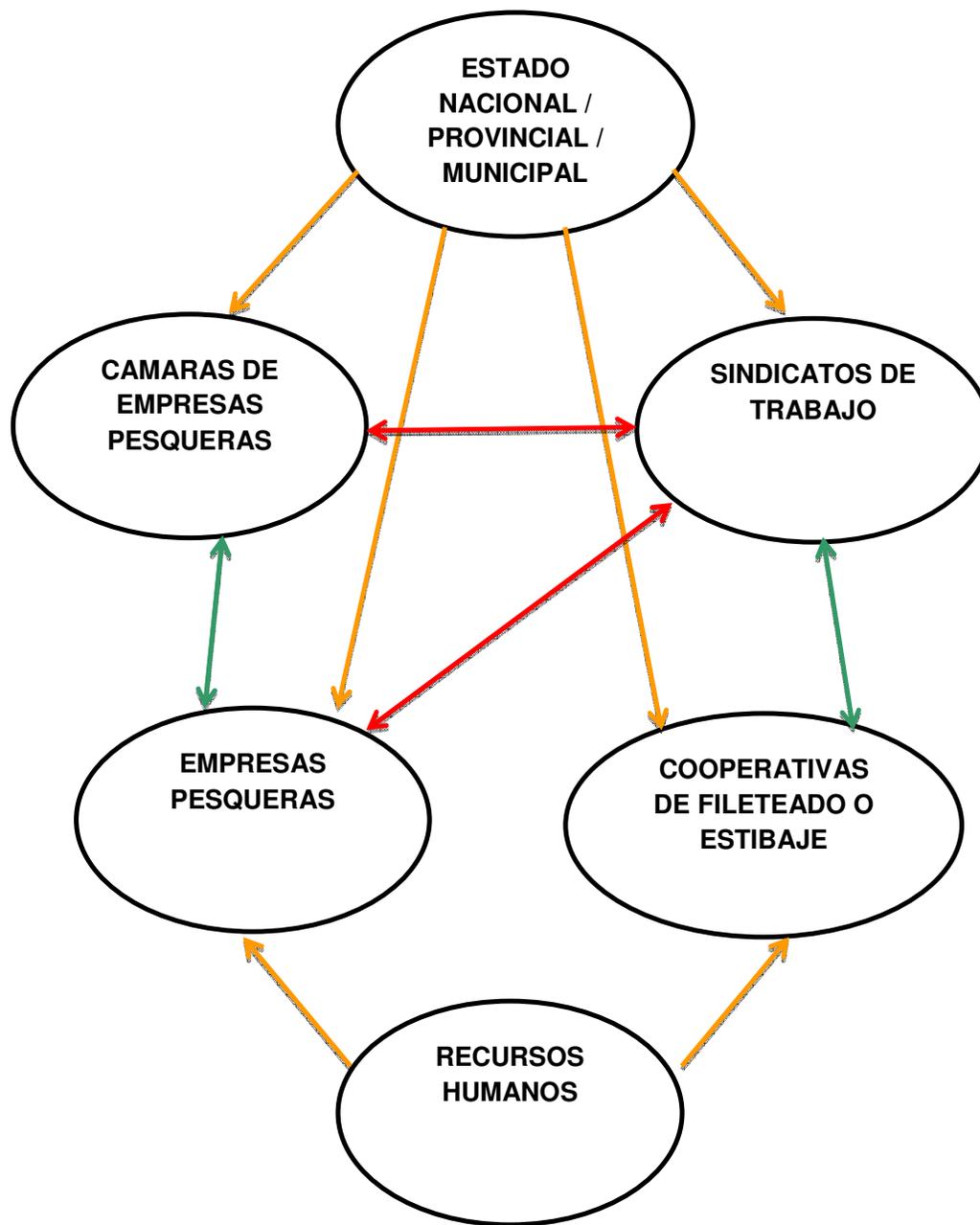


Desde la oficina de recursos humanos se pudo recabar la siguiente información respecto de los niveles de ausentismo:

RELACION DE DEPENDENCIA	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
CANTIDAD DE EMPLEADOS	22	28	39	38	109	56	36	27
DIAS LABORABLES	245	245	245	245	245	245	245	245
JORNADAS TOTALES	5.390	6.860	9.555	9.310	26.705	13.720	8.820	6.615
AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	24	54	80	120	899	276	141	50
AUSENCIAS ANUALES POR EMPLEADO	1	2	2	3	8	5	4	2

De los datos se desprende que los niveles de ausentismo por empleado se dispararon en el año 2009, año en el que se incorporan los cooperativistas como empleados en relación de dependencia. Otro dato que se puede observar es que en los años posteriores al 2009 y como consecuencia de la drástica disminución de la producción en tierra la cantidad de empleados destinados a la producción también disminuye en forma exponencial.

Título 6: Mapa de actores y sectores de interés legítimo



RELACION POCO CONFLICTIVA / SIN CONFLICTO

RECLACION MEDIANAMENTE CONFLICTIVA

RELACION ALTAMENTE CONFLICTIVA



Entrevista

Entrevista al Sr. Mariano Pérez, miembro de la Comisión directiva de CEPA (Consejo de Empresas Pesqueras Argentinas) y Gerente Administrativo del Grupo Valastro, empresa con casi 40 años de antigüedad en el mercado de la industria pesquera marplatense.

¿Cuál es actualmente la modalidad de contratación que tienen las empresas que nuclea la cámara pesquera CEPA con relación a la mano de obra destinada a producción en tierra?

Actualmente se utilizan las cooperativas de trabajo en el 100% de los trabajos de estibaje y algunas empresas pesqueras las utilizan para su producción en plantas fasoneras aunque en un porcentaje mucho menor que hace 5 o 10 años atrás. El sistema de cooperativas se volvió inviable y las empresas comenzaron a contratar a sus miembros como empleados en relación de dependencia, lo cual fue apoyado y celebrado por el sindicato SOIP y por el Ministerio de trabajo quienes tenían una actitud proactiva hacia el blanqueo del personal y su contratación efectiva.

¿Cuál es la principal ventaja que Ud. encuentra para las empresas pesqueras al implementar esta modalidad de contratación?

La contratación de los empleados en relación de dependencia tuvo la finalidad de descomprimir una situación conflictiva con los sindicatos y los propios trabajadores que reclamaba el blanqueamiento laboral, trabajar de modo "jornalizado" y no "a destajo" y estar dentro de un marco de legalidad que las cooperativas no le brindaban para asegurarse un ingreso más allá del volumen de producción. Para las empresas significó dejar atrás un sistema que no le favorecía desde el punto de vista del derecho laboral: los fileteros asociados en las cooperativas demandaban a las empresas como responsables cuando los no se les daba trabajo y en la mayoría de las oportunidades los jueces laborales de los juzgados marplatenses fallaban a favor a de los trabajadores intimando a las empresas a indemnizarlos.

¿Y cuáles son las principales desventajas?

Una de las principales desventajas fue la reeducación laboral de los empleados. Los cooperativistas no estaba acostumbrados a cumplir con un horario fijo ni a ir a trabajar todos los días. Los niveles de ausentismo eran muy elevados porque faltaban sin previo aviso para ir a hacer "changas" que les redituaban un ingreso más

importante. Los ingresos de los fileteros eran mejores cuando eran parte de las cooperativas y por eso ahora tienen de la necesidad de tener un ingreso extra. Otra desventaja fue que el nivel de actividad del proceso de trabajo del pescado en tierra decayó notoriamente. Los empresarios decidieron invertir en la producción del pescado en el altamar a través de buques factoría congeladores que procesan, congelan y envasan el pescado a bordo. Con el sistema de cooperativas se exigía que determinado porcentaje de la captura sea procesado en las plantas fasoneras manejadas por las cooperativas de fileteado. Cuando los niveles de captura eran bajos, las plantas exigían garantías salariales, bonos contribución y un piso de ingresos que hacía que los costos se incrementen notoriamente. La presión que ejercían los obreros y los sindicatos quemando gomas, apedreando las puertas de las empresas y de las casas de los directivos de las empresas pesqueras inclinaron la balanza a favor de emplear a la mano de obra necesaria para la producción en tierra mínima e indispensable como empleados en relación de dependencia y prescindir de las cooperativas aunque ello trajo aparejado un notorio bajón en la actividad pesquera del puerto.

¿Ud. cree que el sistema de cooperativas funciona correctamente y se encuentra bien regulado por las autoridades competentes?

No, de ninguna manera. Las cooperativas de trabajo en el puerto de Mar del Plata están totalmente desvirtuadas, no cumplían su finalidad ni eran viables para el contexto económico regional.

Título 7: Conclusiones

Para el desarrollo de las conclusiones finales se han reunido en tres grupos a los distintos actores del sistema económico, ya que por sus características comparten las mismas ventajas y desventajas de cada sistema de contratación y, de esta manera, se simplifica el presente título:

1. El Estado Nacional, el Estado de la Provincia de Buenos Aires y la Municipalidad de General Pueyrredón.
2. El conjunto de las empresas pesqueras y las cámaras industriales que las nuclean.
3. Los recursos humanos (mano de obra) y los sindicatos que los representan y defienden.

De lo desarrollado en el presente trabajo se pueden resumir algunas ventajas y desventajas que presentan ambos sistemas de contratación y que se exponen en el siguiente cuadro:

Actores del sistema económico portuario marplatense	Cooperativas	
	Ventajas	Desventajas
Estado Nac/Prov/Munic	- Mayor nivel de salarios en el sector	- Gran número de plantas clandestinas sin control estatal
Empresas pesqueras / Cámaras	- Flexibilidad laboral (contratar y despedir personal sin costos) - Mayor productividad	- Alto nivel de ausentismo del personal
Recursos humanos / Sindicatos	- Mayores ingresos netos cuando hay producción	- Explotación e inestabilidad laboral - Jornadas de trabajo más extensas que las determinadas por la LCT - Trabajo a destajo
Actores del sistema económico portuario marplatense	Trabajo en relación de dependencia	
	Ventajas	Desventajas
Estado Nac/Prov/Munic	- Mayor blanqueo laboral - Mayor recaudación previsional	- Mayor tasa de desempleo en el sector
Empresas pesqueras / Cámaras	- Descomprime los reclamos por parte de los sindicatos y las cooperativas - Disminuyen los costos por ausentismo	- Baja del nivel de actividad de producción en tierra - Costos por mano de obra y cargas sociales más elevados
Recursos humanos / Sindicatos	- Acceso real al sistema de jubilación y salud - Cobro de piso salarial, vacaciones, aguinaldo y seguro de vida	- Se debe "reeducar" a los trabajadores al trabajo jornalizado

Conclusiones específicas del sector público

- El sistema de cooperativas de trabajo requiere de mayores controles por parte del Estado, los cuales no se implementaban por inoperancia, negligencia y corrupción inherentes al sector público.

- El sistema de cooperativas favorece el incremento del trabajo clandestino; por lo tanto, los trabajadores no tienen acceso al sistema de salud ni al sistema previsional de jubilaciones y pensiones; a su vez, la recaudación estatal es menor.

- Con la utilización de cooperativas de trabajo, los niveles de actividad y ocupación del sector eran más elevados, aunque la calidad del empleo era deficiente.

Los estados nacional, provincial y municipal se encuentran en una posición favorable cuando los sistemas de producción de la pesca local utilizan para la mano de obra a empleados en relación de dependencia.

Conclusiones específicas del sector privado empresario:

- La utilización de empleados en relación de dependencia descomprime los reclamos, las protestas y las huelgas por parte de los trabajadores en busca de mejores condiciones laborales.

- La utilización de cooperativas de trabajo reduce los costos de mano de obra por producción, aunque a costa de condiciones laborales precarias de los obreros.

- Existe una mayor flexibilidad laboral cuando se utiliza a las cooperativas como parte del proceso de producción. Se puede reclutar y despedir mano de obra sin costos a costa de la explotación de los trabajadores que no cobran indemnizaciones por despido, periodos de prueba, vacaciones, aguinaldo ni ningún otro derecho consagrado en la ley de contratos de trabajo.

- Con la incorporación de los cooperativistas como empleados en relación de dependencia se reducen los costos por ausentismo aunque se debe reeducar al personal al trabajo jornalizado y bajo las condiciones que establece la LCT.

Con todo lo antedicho, se puede concluir que, para las empresas pesqueras y las cámaras que las agrupan, el sistema de cooperativas era favorable a sus intereses desde un punto de vista económico. De todas formas, se puede observar que el sector

empresario no solo tomó en cuenta las variables económicas para cambiar el sistema de contratación de cooperativas a empleados en relación de dependencia, sino que privó la seguridad y la estabilidad del sector, acallando las protestas y los reclamos mediante una maniobra de traslado de la inversión hacia la producción a bordo para minimizar los procesos de producción en tierra. Como este objetivo fue logrado, se puede concluir que el sistema de empleados en relación de dependencia le es favorable a este sector del sistema productivo local.

Conclusiones específicas del sector obrero:

- Los cooperativistas en períodos de actividad prolongados tienen mejores ingresos que los empleados en relación de dependencia, pero esta situación se revierte cuando hay discontinuidad en la producción.

- Los empleados en relación de dependencia gozan de todos los derechos adquiridos y son responsables por todas las obligaciones que se detallan en la LCT. Se encuentran dentro de un marco de legalidad del que no gozan los miembros de las cooperativas.

Los obreros de la industria de pescado y toda la gente que depende de ellos en su grupo familiar se encuentran en una posición favorable cuando son empleados en relación de dependencia. Las cooperativas de trabajo en sí mismas no los ponen en una situación desfavorable, sino que es la manera en la que funcionan en nuestra ciudad, lo que hace que sean un nicho de explotación laboral y marginalidad.

Conclusión final

Indicadores	Cooperativas	Relación de Dependencia
Nivel de salarios promedio	mayor en periodos estables	menor pero con derechos laborales (LCT)
Acceso al sistema de salud	no	si
Acceso al sistema previsional	no	si
Costos por mano de obra	menores	mayores
Costos por ausentismo	mayores	menores (reeducción del personal)
Nivel de empleo regional	mayor pero precario	menor
Recaudación tributaria/previsional	menor	mayor

Del análisis del presente trabajo se puede concluir que la hipótesis “sería más beneficioso implementar el sistema de empleados en relación de dependencia para el conjunto de los actores del sistema económico de la ciudad de Mar del Plata” es verdadera y que, si bien cada sistema de contratación de mano de obra tiene sus ventajas y desventajas, la utilización y el funcionamiento de cooperativas de trabajo en nuestra ciudad es deficiente, no cumple con los objetivos y naturaleza de las mismas y deja entrever que las cooperativas no están controladas por los organismos estatales destinados a ese fin.

Las cooperativas “...se transformaron en un andamiaje jurídico-legal y en una forma organizativa de la producción con el objetivo de reducir los «costos salariales», lo cual, visto desde el lado de los trabajadores, alentó la hiperexplotación, deteriorando las condiciones de vida y trabajo de la población obrera”¹⁰. Se eliminaron los costos sociales de un empleo en regla y se perdieron conquistas sociales históricas (incrementos salariales periódicos, vacaciones pagas, aguinaldo, garantía horaria, salario mínimo, horas extras, licencias, etc.).

Quizás si los controles estatales fueran eficientes y no existieran situaciones de explotación laboral por parte del sector empresario (con el fin de reducir costos de

¹⁰ estudio del CONICET titulado: “Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense: El caso de las cooperativas de fileteado de pescado” desarrollado en abril de 2010 por el Dr. José Antonio Mateo, el Prof. Agustín Alejandro Nieto y el Lic. Guillermo José Colombo

mano de obra), las cooperativas de trabajo hubieran sido una muy buena alternativa para especializar la tarea de producción y sumar valor agregado al producto final.

Asimismo la ley de contratos de trabajo les brinda a los empleados en relación de dependencia un marco legal que los protege y facilita la tarea estatal para la recaudación previsional que financia el sistema de seguridad social y obras sociales. Mediante este marco legal, todos los trabajadores y sus familias tienen acceso a los sistemas de salud y jubilación.

De esta forma, luego de analizar todos los indicadores micro y macroeconómicos que se plantearon en el diseño metodológico y de evaluar el estado de la cuestión, la doctrina y la legislación referente a este tema, se puede afirmar que es más beneficioso implementar el sistema de empleados en relación de dependencia para el conjunto de los actores del sistema económico de la ciudad de Mar del Plata.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley Nacional N° 20.337 “Régimen de cooperativa”
- Ley Nacional N° 20.744 “Contratos de trabajo”
- Ley Nacional N° 11.544 “Jornada Laboral”
- Ley Nacional N° 11.683 “Procedimiento Fiscal”
- Ley Nacional N° 24.241 “Sistema integrado de jubilaciones y pensiones”
- Ley Nacional N° 20.628 “Impuesto a las Ganancias”
- Ley Nacional N° 23.349 “Impuesto al Valor Agregado”
- Ley Nacional N° 23.966 “Impuesto a los Bienes Personales”
- Ley Nacional N° 24.557 “Ley sobre Riesgos del Trabajo”
- Ley Nacional N° 25.063 “Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta”
- Ley Nacional N° 23.427 “Creación del Fondo para Educación y Promoción Cooperativa”
 - Ley N° 10.397 de la Provincia de Buenos Aires “Código Fiscal”
 - Ordenanza municipal N° 21577 - Partido de General Pueyrredón
 - fallo “Bodio, Horacio Omar c/Cooperativa de Trabajo Tac Ltda. y otro” – CNTRAB.- Sala VIII – 23/08/2002
 - Resolución General N° 4328/97 – DGI “Obligaciones del sistema de la seguridad social”
 - Resolución General N° 182/92 – Instituto Nacional de Acción Cooperativa “Cooperativas de trabajo”
 - Resolución General N° 784/92 – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Seguridad Social”
 - Resolución General N° 1510/94 – Instituto Nacional de Acción Cooperativa “Cooperativas – Autorizaciones de servicios”
 - Resolución General N° 122/2006 – SENASA – “Reempadronamiento de embarcaciones pesqueras”
 - Revista Puerto 19/09/2012 “Las cooperativas legales no existen en el Puerto”
 - Revista Puerto 03/04/2012 “Cooperativas de trabajo recibieron ayuda del INAES”
 - Diario La Capital de Mar del Plata 06/06/2012 “Juez de trabajo (Humberto Noel) denuncia cooperativas “truchas” del puerto de Mar del Plata”
 - Diario La Capital de Mar del Plata 24/06/2012 “Las cooperativas del puerto fueron usadas para exención de impuestos”

- Revista Puerto 09/08/2012 “Los fileteros entre explotadores y promesas incumplidas”
- Diario La Capital de Mar del Plata 21/03/2012 “Mar del Plata: aseguran que no todas las cooperativas pesqueras funcionan de modo irregular”
- Página Web Infobae 17/04/2011 “Mar del Plata: hubo acuerdo y se mantiene el conflicto pesquero”
- Concurso Bicentenario de la Patria: Premio Juan BialettMassé. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires / CONICET: “Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense: El caso de las cooperativas de fileteado de pescado”. Autores: Dr. José Antonio Mateo, Prof. Agustín Alejandro Nieto, Lic. Guillermo José Colombo. Mar del Plata, abril de 2010.
- Página Web “Econlink” (<http://www.econlink.com.ar/tratamiento-impositivo-cooperativas>) 12/12/2011 “Tratamiento Impositivo de las Cooperativas de Trabajo” - Richard Leonardo Amaro Gómez (Contador Público y Licenciado en Administración de empresas)

INDICE

PROTOCOLO	1
DESARROLLO DE LA TEMÁTICA Y OBJETIVOS	1
Título	1
Área temática	1
Tema	1
Fundamentación	1
Problema	1
Objetivos	1
DISEÑO METODOLÓGICO	2
Delimitación del campo de estudio	2
Selección y definición de variables	2
Selección de indicadores	3
Instrumentos	3
CRONOGRAMA.....	3
DESARROLLO	4
Título 1: Exposición del problema e hipótesis	4
Problema	4
Hipótesis	4
Lugar y tiempo de estudio	4
Título 2: Descripción del sector y definiciones	5
Actores de un sistema económico	5
Título 3: Estado de la cuestión	9
Título 4: Doctrinas y legislación	15
COOPERATIVAS	15
TRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA	24
Título 5: Análisis de caso	33
Descripción de la empresa	33
De las cooperativas al trabajo en relación de dependencia	33
Título 6: Mapa de actores y sectores de interés legítimo	38
Entrevista	39
Título 7: Conclusiones	41
Conclusiones específicas del sector público	42
Conclusiones específicas del sector privado empresario	42
Conclusiones específicas del sector obrero	43
Conclusión final	44

BIBLIOGRAFÍA..... 46
INDICE 48