

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

TRABAJO FINAL DE GRADUACION



TEMA

“La contratación y administración de la mano de obra en una Pymes Familiar dedicada a la Actividad Gastronómica y Comercial”

Nombre: Claudia Alejandra Beccaria

Legajo: CPB 443

Carrera: Contador Público

Año: 2009

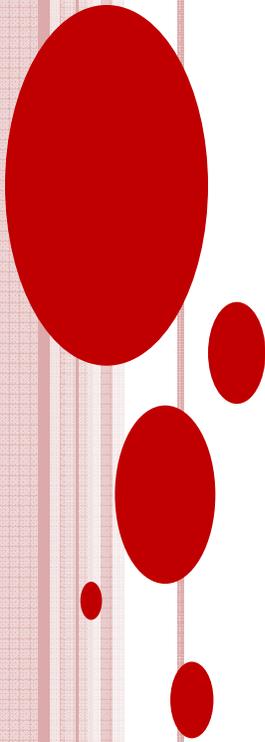
Coordinador de Seminario Final: Cra. Leticia Masfarre

INDICE

I.- Objetivos Generales y Específicos.....	3
II.- Presentación.....	5
III.-Justificación del Trabajo	7
IV.- Introducción.....	9
V.- Marco Teórico	
1- El Trabajo.....	12
2- Derecho de Trabajo	14
3- Constitucionalismo Social	16
4- Contratos de Trabajo	18
5- Modalidades de Contratación Laboral	23
6- Derecho Colectivo de Trabajo, Asociaciones Sindicales y Convenio Colectivo de Trabajo.....	37
7- Jornada de Trabajo y Descanso.....	39
8- Remuneraciones	43
9- Obligaciones de la Seguridad Social	44
VI.-Metodología.....	45
VII.-El empleo y el Contexto Actual.....	47
VIII.-Diagnostico.....	50
IX.- Desarrollo.....	67
X.- Conclusión.....	80
XI.- Bibliografía.....	83
XI.- Anexos.....	86

I.

TEMA Y OBJETIVOS



I.- TEMAS Y OBJETIVOS

Tema

“La contratación y administración de la mano de obra en una Pymes familiar dedicada a la actividad gastronómica y comercial”

Objetivo General

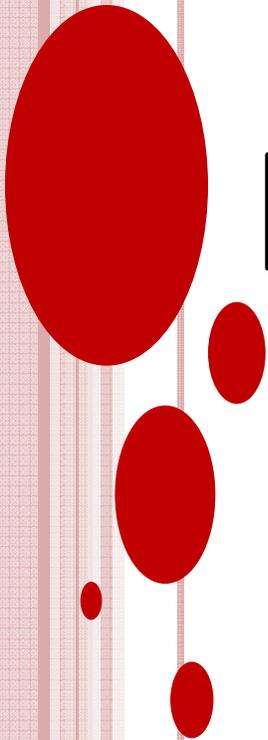
Reformular y Administrar los contratos laborales vigente en la empresa, asegurando el cumplimiento de la leyes vigentes.

Objetivos Específicos

1. Investigar las modalidades de contratación vigentes.
2. Identificar bajo que Convenios Colectivos de Trabajo se encuentra la empresa
3. Planificar la jornada de trabajo óptima para el normal funcionamiento de la empresa.
4. Planificar el descanso semanal obligatorio por ley.
5. Identificar el costo laboral referente la jornada óptima.
6. Identificar a cuánto asciende porcentualmente el costo laboral respecto a las ventas teniendo en cuenta la regularización de todos los empleados y la jornada óptima.

II.

PRESENTACIÓN



II.- PRESENTACIÓN

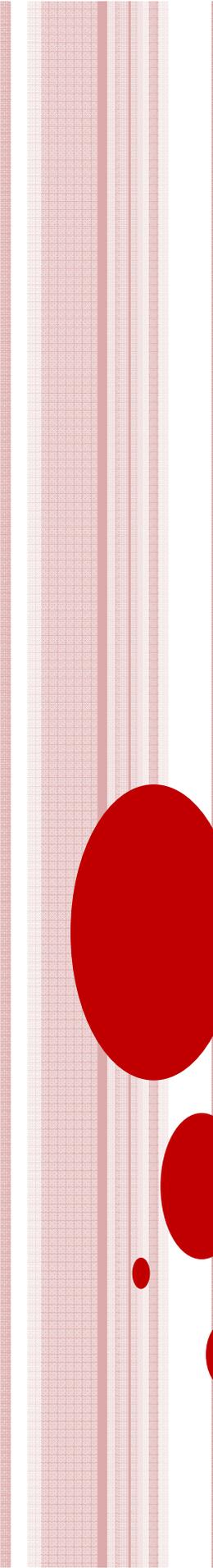
La institución que se aborda en el presente Trabajo final es una empresa familiar (se reserva su nombre por razones de privacidad), que tiene sus orígenes en junio de 2006 y su rubro fue inicialmente el de Bar/Restaurant. Sin embargo, con el tiempo se han ido incorporando más actividades; en la actualidad cuenta, con un drugstore y habitaciones para alquiler diario (destinado a aquellas personas que están al cuidado de los pacientes que se encuentran en los distintos hospitales), estas dos actividades se han incorporado a partir de diciembre de 2007.

La empresa está ubicada en la ciudad de Córdoba, cercana a uno de los Polo Sanitario de mayor influencia, ya que está rodeada de cuatro hospitales públicos, el Hospital de Niños, el Hospital San Roque, el Hospital Rawson y el nuevo Hospital Oncológico.

El público que concurre a estos hospitales, por ser estatales, es de clase media, clase media- baja y baja, y, al ser instituciones pertenecientes al Estado cualquier persona se puede hacerse atender en ellos y, principalmente acuden allí las quienes no tienen cobertura social. En este sentido, los clientes que concurren al negocio, lo hacen por necesidad y no por esparcimiento, razón por la cual, los márgenes con los que se maneja el rubro son mucho menor que en cualquier otra ubicación.

Cabe aclarar que, en el momento en que se crea el bar/restaurant era único en la zona y eso resultaba muy favorable, ya que no se contaba con ningún tipo de competencia, pero con el tiempo se fueron instalando otros negocios de tipo gastronómico circunstancia que los ha hecho reflexionar y buscar algún otra alternativa para mantener la rentabilidad.

Además, al ser una empresa de servicio, necesita mano de obra para poder desarrollarse, y es ahí donde se encuentra el mayor costo, razón por la cual, lo que se pretende desarrollar es una reestructuración del plantel de la empresa, respetando las leyes, normas y convenios vigentes reduciendo el tiempo inactivo de los empleados, logrando una mejor administración de los costos laborales en un futuro.



III.

JUSTIFICACIÓN

III.- JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta el tema y los objetivos planteados en el proyecto de aplicación profesional se estudiará la forma más conveniente de incorporar personal a la empresa en base a las leyes vigentes, logrando así un mayor provecho de los Recursos Humanos.

Por otro lado luego de analizar este punto se pretende abordar a cuánto asciende el costo laboral respecto de las ventas.

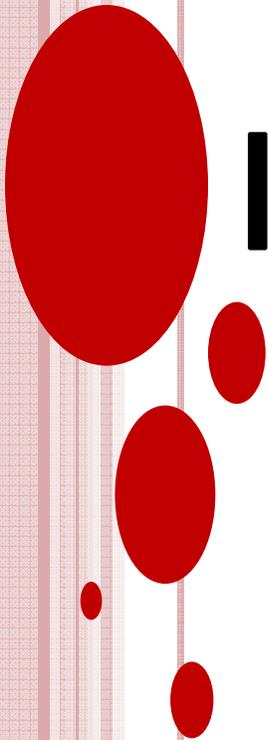
La manera de lograrlo es estudiando cada tipo de contrato vigente en la ley de contrato de trabajo y estudiando la incorporación de personal independiente es decir relación mercantil.

El aporte que se pretende lograr es por un lado que la organización pueda tener todos los empleados registrados, logrando un costo menor, que la empresa pueda elegir el tipo de contratación más conveniente y reducir los riesgos como consecuencia de no cumplir con los requisitos de registración establecidos por ley. Por otro lado, se logrará la satisfacción no solo en la organización misma sino de los empleados que actualmente trabajan en ella porque podrán contar con una Jubilación, Obra Social y ART.

La forma de trabajarlo es interesante porque por lo general, este tipo de consultas tienen un alto costo, que las Pymes familiares les cuesta afrontar.

IV.

INTRODUCCIÓN

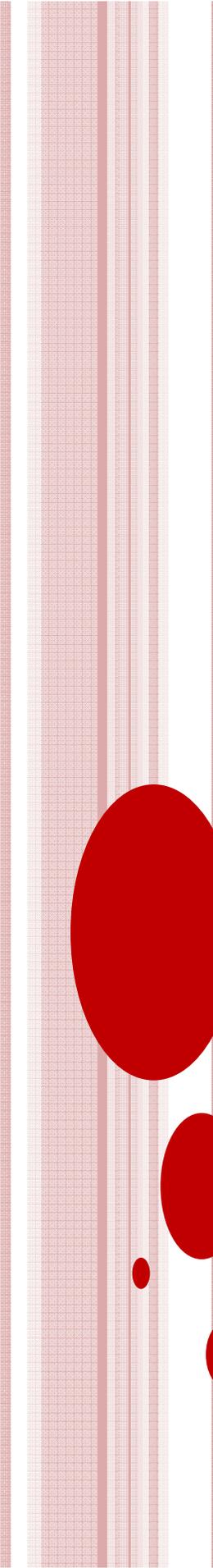


IV.- INTRODUCCION

En la actualidad una gran cantidad de Pequeñas y Medianas Empresas familiares no cuentan con todos sus empleados registrados según lo establece la ley, porque los costos laborales son muy elevados y no hay ningún tratamiento especial a nivel nacional referente a cargas sociales

Este trabajo se basa en evaluar cuánto le cuesta a la empresa bajo estudio tener todos sus empleados registrados, con un contrato a tiempo indeterminado y desde ese lugar, lograr reducir sus costos, empleando las distintas alternativas existentes: modalidades de contratación, promociones de empleo vigentes, régimen de pasantías y empleo independiente, reducción de horas extras, etc.

Esta es una problemática que se ha planteado por la necesidad imperiosa de administrar adecuadamente los recursos humanos para que estos puedan contar con una Jubilación, Obra Social y ART. y la empresa poder sentir de que está cumpliendo con todos los requisitos legales exigidos.



V.

MARCO TEÓRICO

V.- MARCO TEORICO

1- El trabajo

Siguiendo a René Ricardo Mirolo (2003) en primer lugar se define que el trabajo es una acción humana que implica esfuerzo intelectual y/o físico, responsabilidad, tiempo, que le sirve al hombre como medio de subsistencia.

El trabajo humano puede ser realizado de diferentes formas:

Trabajo Humano	Empleo Público (Dependientes)	En la Administración Pública (Nacional, Provincial, Municipal)
	Empleo Privado (Dependientes)	En Empresas Privadas
	Autónomos (Independientes)	Profesionales Universitarios, Empresarios independientes;etc.

Fuente: Elaboración Propia

Según Orosco Néstor y Escopeto Miguel (2008, 213) “La diferencia entre el trabajo dependiente e independiente, es que al primero lo caracteriza la subordinación o dependencia reafirmada por la legislación. Es el que se realiza por cuenta y riesgo de un empleador de quien se recibe una retribución o salario.

El independiente es aquel que trabaja por cuenta propia, sin recibir órdenes de otro en cuanto al modo de realizar la prestación acordada y asume los riesgos propios de la actividad”.

1.1 Autónomos

Según René Ricardo Mirolo (2003), estos trabajadores no tienen amparo en el derecho del trabajo:

- Profesionales: Personas egresadas de alguna universidad o instituto de nivel terciario con título habilitante que hacen ejercicio liberal de su profesión.
- Empresario: Personas que ofrecen puestos de trabajo. El Derecho del trabajo solo regula su relación con los empleados, en su condición de agente de retención de las cotizaciones a la seguridad social.
- Independientes: Prestan una actividad en forma individual: Peluqueros, plomeros, etc.,

Los profesionales, empresarios e independientes, solo tienen el amparo de la Seguridad Social, Cobertura Médica, Sistema Previsional, etc.

1.2 Trabajo en relación de dependencia privado

El presente trabajo se va centrar en el trabajo en relación de dependencia privado; éste posee ciertas características que lo diferencian:

Siguiendo a René Ricardo Mirolo (2003) este es:

- Es remunerado
- Dependiente, pues siempre se acatan órdenes e instrucciones ya que se trabaja para alguien, pudiendo ser esta dependencia también económica.
- Por cuenta ajena, ya que el trabajador no corre riesgos pero tampoco obtiene beneficios.
- Prestación personal e infungible (no se puede trasladar a otra persona)
- Voluntario

2- Derecho del trabajo

Según a Mirolo René Ricardo (2003), como se está en presencia de una relación de dependencia nace el derecho del trabajo, este es una rama autónoma del derecho privado cuyo conjunto de normas y principios regulan las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores, tanto en sus relaciones individuales como colectivas mediante el pago de una remuneración.

Tiene distintas dimensiones:

1. **Personal:** se aplica a todos los trabajadores en relación de dependencia con excepción de los trabajadores agrarios, el servicio doméstico y los empleados públicos.
2. **Temporal:** se refiere a la vigencia de la Ley, que es irretroactiva.
3. **Territorial:** de aplicación en toda la República Argentina

Como se menciona anteriormente siguiendo al autor comprende dos grandes ramas:

Derecho individual del trabajo: regula las relaciones entre trabajadores y empleadores no sólo desde el punto de vista económico o patrimonial, sino también en lo que hace a la ética y moral del trabajador, considerándolo un sujeto de derecho.

Derecho colectivo del trabajo: regula las relaciones entre empresarios y sus asociaciones, con asociaciones de trabajadores, comprendiendo asociaciones profesionales de trabajadores, convenios colectivos y conflictos colectivos de trabajo.

El derecho del trabajo tiene varios principios que son pautas que se dan a los fines de mantener la razonabilidad en el derecho y son:

- **Protectorio:** Protegen íntegramente al trabajador en lo que hacen a su dignidad y su lugar de trabajo. Hay tres reglas: *In dubio pro operario*, *Normas más favorable al trabajador*, *Condición más beneficiosa al trabajador*.

- **Continuidad:** Cuando hay duda respecto de la continuidad de la relación laboral, siempre se opta por la continuidad o subsistencia del contrato.
- **Irrenunciable o imperatividad:** Todos los derechos del trabajador son de aplicación obligatoria y él no puede renunciar a ellos.
- **Primacía de la Realidad:** siempre se está por lo que los hechos indican estos priman.
- **Buena Fe:** Conducta leal, solidaria, etc. Que rige en todo momento del contrato de trabajo incluso al momento de su extinción. Por ello se habla del buen trabajador y el buen empleador.
- **Justicia Social:** darle a cada uno lo que le corresponde sin perjudicar el bien común que está por encima de los intereses particulares sectoriales.
- **Equidad:** en el caso de una norma dudosa quien interpreta la ley, el juez, puede apartarse de la letra de la ley si con ello logra una solución más favorable al trabajador.
- **No discriminación:** se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, edad, etc.
- **Gratuidad:** Garantiza que los trámites para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, sean gratuitos.

3- Constitucionalismo Social

Siguiendo a René Ricardo Mirolo (2003), el constitucionalismo social surge cuando la ley primera del Estado, La Constitución Nacional, reconoce la actividad protectora e incorpora en su texto los Derechos Laborales, dándoles igual jerarquía que otros principios de orden político.

René Ricardo Mirolo (2003), establece que la diferencia entre el Estado Liberal y el Estado Social, se encuentra en los ordenamientos de los mismos. Este último busca el bienestar y cubrir la necesidad, especialmente de los más desprotegidos, mientras que el Estado Liberal consagra los derechos del individuo: independencia de acción, sin interferencia del Estado, logrando a través de las garantías individuales, sólo considera al individuo y al Estado sin organismos intermedios, principio pleno de autonomía de la voluntad.

Siguiendo a René Ricardo Mirolo (2003), los derechos sociales reconocen al ser humano como individuo y como integrante de una comunidad, con derechos mínimos que aseguran su dignidad y no pueden ser violados.

El autor también plantea que: El constitucionalismo social es la tendencia a incorporar derechos laborales en las constituciones considerándolo como partes importantes de la vida humana que ocupan un lugar muy importante.

En nuestra Constitución Nacional se receptan los derechos de los trabajadores en el artículo 14 y 14 bis. Estas pueden clasificarse en:

1.- Derecho Individuales de los Trabajadores

- Condiciones dignas y equitativas
- Jornada limitada
- Descanso y vacaciones pagas
- Retribución justa
- Salario mínimo vital y móvil
- Igual remuneración por igual tarea

- Participación en las ganancias de la empresa con control de la producción y colaboración en la dirección.
- Protección contra el despido arbitrario
- Organización sindical libre y democrática

2.- Derechos Gremiales o Colectivos

- Concertación de convenios colectivos de trabajo
- Recurrir a la conciliación y el arbitraje
- Derecho de huelga
- Garantía de los representantes gremiales

3.- Derechos de Seguridad Social:

- Seguro Social Obligatorio
- Jubilaciones y pensiones móviles
- Protección integral de la familia
- Defensa del bien de familia
- Compensación económica familiar
- Acceso a la vivienda única

4- Contratos de Trabajo

Según Mirolo René Ricardo (2003), En el ordenamiento jurídico se permiten diferentes formas de contratación de personas en una empresa. En otras palabras, son varias las posibilidades que un empresario tiene de incorporar personal en su empresa.

Siguiendo al autor, en realidad, los empresarios desde tiempo atrás han venido utilizando múltiples fórmulas para contar con personas en sus empresas. La primera, la más habitual, es la llamada “relación laboral” que es la que presupone la contratación de “empleados” bajo modalidades de “contratos de trabajo”. La segunda, también muy utilizada, es la “relación mercantil”, consistiendo en la contratación de “autónomos”, según la terminología más utilizada. También existen formas de contratación que no se encuadran entre estos dos primeros tipos: trabajo forzoso, trabajo benévolo (ej.: trabajo voluntario), trabajo de la función pública (regulado por el derecho administrativo), pasantías etc.

4.1 Definición de Contrato de Trabajo

En el Art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) Dice : *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 a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo 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 convecciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.*

Del mencionado artículo se desprende que el contrato de trabajo, que es individual puede ser verbal o escrito. En realidad la mayoría de las veces es verbal y luego se perfecciona con el acuerdo de voluntades.

Surge también dos prestaciones recíprocas: el trabajador subordinado y la de la remuneración.

El contrato de trabajo, si bien es un contrato especial, responde a las características comunes de los demás contratos, es un acuerdo de voluntades entre el trabajador que es siempre una persona física y el empleador que puede ser una persona física o jurídica.

4.2 Caracteres que tipifican los contratos de trabajo:

- **Oneroso** : el art. 115 de la L.C.T. establece que el contrato no se presume gratuito
- **Bilateral**: genera relaciones recíprocas
- **Consensual**: hay declaración de voluntad de ambas partes
- **Conmutativo**: se conocen los riesgos y beneficios de ambas partes
- **No formal**: rige libertad de formas, salvo ciertas excepciones que deben realizarse por escrito como ser: los contratos de trabajo a plazo fijo, de aprendizaje y eventual.
- **Típico**: tiene regulación específica
- **De tracto Sucesivo**: normalmente se prolonga en el tiempo renovándose automáticamente, las prestaciones son continuas y no de acto único
- **Personal**: el trabajador es contratado por sus cualidades personales.
- **Principal**: este contrato no depende de la existencia de otro contrato.

4.3 El Contrato de Trabajo y la relación de trabajo

El art. 21 de la L.C.T. establece que habrá contrato de trabajo cuando una persona física se obligue a prestar servicios y otra se obligue a pagar una remuneración, es decir, en este punto surge la obligación de las partes.

Cuando el trabajador comienza a prestar servicios, cumplir con el compromiso acordado, existe relación de trabajo, que es lo establecido por el art. 22 de la L.C.T.

Art. 22 de la L.C.T. **Relación Laboral**: *habrá relación laboral cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra , bajo la*

dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

4.4 Las Partes en el Contrato de Trabajo

Los sujetos vinculados en un contrato de trabajo son denominados:

1. Trabajador: Persona física que se obliga a prestar servicios que está dotada de cierta capacidad laboral, lo que lo hace único e insustituible.
2. Empleador: Persona física o jurídica o conjunto de ella que requiera los servicios de un trabajador

4.5 Derechos y deberes de las partes en el contrato de trabajo

Siguiendo René Ricardo Mirolo (2003), Los derechos y deberes de cada parte se corresponden unos con otros. Hay ciertas obligaciones comunes a los sujetos contratantes:

1. Obligación genérica: ambas partes están obligadas a respetar lo que se pacta, las leyes, los estatutos profesionales, los convenios colectivos, etc.
2. Buena fe: hablamos del comportamiento de un buen trabajador y buen empleador.

Siguiendo al autor los derechos del empleador se detallan a continuación:

- **Dirección:** para impartir órdenes e instrucciones de manera unilateral, discrecional y con razonabilidad, es decir, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa y no siendo arbitrario
- **Organización:** organizar técnica y económicamente a la empresa

- **Ius variandi:** facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo, respetando ciertas limitaciones en cuanto a las condiciones esenciales, no causando perjuicio al trabajador y ejercerse con razonabilidad
- **Disciplinarias:** deriva de las facultades de dirección y organización, el empleador está facultado a aplicar medidas disciplinarias ante las faltas e incumplimientos del trabajador
- **Controles personales:** son para proteger el patrimonio del empleador y el lugar de trabajo

Y el empleador también posee obligaciones:

- **Pago de la remuneración:** en los plazos y condiciones establecidas
- **Otorgar efectiva ocupación:** de acuerdo a la calificación o categoría profesional del trabajador
- **Diligencia:** cumplir con todas las obligaciones que establecen las leyes, para que el trabajador goce de los beneficios
- **Cumplir con los Organismos de Seguridad Social y Sindicales:** en tiempo y forma
- **Certificado de trabajo:** está obligado a extenderlo dentro de los 30 días de extinción de la relación laboral o en los 2 días hábiles posteriores a los del requerimiento del trabajador
- **Seguridad:** está obligado a implementar todas las medidas de higiene y seguridad
- **Protección, alimentación y vivienda:** cuando el trabajador vive dentro del establecimiento
- **No discriminación**
- **Libre expresión**
- **Indemnidad:** debe cubrir los gastos en que incurra el trabajador con motivo de la realización de su trabajo

En cuanto a los derechos del trabajador se corresponden con las obligaciones del empleador.

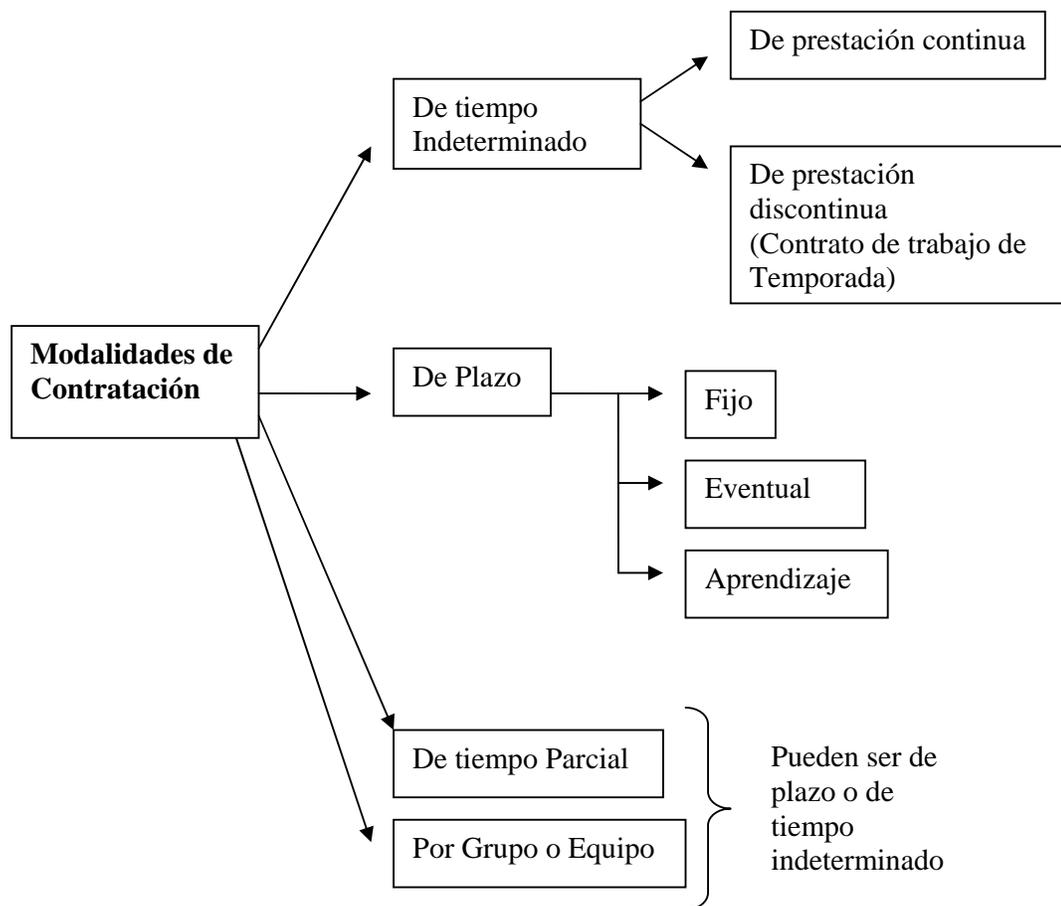
Mientras las obligaciones del trabajador son:

- **Colaboración y diligencia:** el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular, dedicación y con los medios que se proveen
- **Fidelidad:** debe guardar secreto respecto de cuestiones internas de la empresa; que de divulgarlas causara perjuicio al empleador
- **No concurrencia:** debe abstenerse de realizar cualquier negocio que perjudique a su empleador, salvo que cuente con su autorización
- **Auxilio o ayudas extraordinarias:** debe colaborarle al empleador en situaciones extraordinarias, aunque sea fuera de su horario de trabajo o realizando tareas que no realiza habitualmente
- **Cumplimiento de órdenes e instrucciones**
- **Custodia de útiles de trabajo:** responde en caso de daños por dolo o negligencia, pero no por el simple desgaste de las cosas

5.- Modalidades de contratación laboral

Según René Ricardo Mirolo (2003), resulta de fundamental importancia tener presente las distintas opciones de contratos de trabajo para poder saber por cual optar a la hora de sumar personal a la plantilla del empleador, ya que cada uno de ellos posee características específicas y particulares que lo diferencian. Es por eso que va a ser determinante en la elección de la modalidad de contratación la finalidad y tipo de tarea o trabajo que debe realizar el trabajador, para optar por el más adecuado.

En el siguiente esquema se establecen las diversas modalidades:



Fuente: Elaboración Propia

Los Contratos de trabajo están regulados por dos leyes la Ley 20. 744 y la Ley 25013 de esta forma:

Leyes que regulan los Contratos de Trabajo

Ley 20.744	Ley 25.013
Por Tiempo Indeterminado	Contrato de Aprendizaje
Por Tiempo Determinado	Contrato de Pasantía
Por Equipo	

Fuente: Elaboración Propia

5.1 Contratos de Tiempo Indeterminado

El Digesto Práctico laboral y previsional (Editorial Errepar, 2009) dice: Este contrato está regulado por las siguientes normas la Ley 20.744 Título III, Cap. I Arts. 90 a 92 bis. Este tipo de contratos inicia con un período de prueba por 3 meses, salvo el contrato de trabajo por temporada (no tiene período de prueba).

Este período se caracteriza por:

- Despido sin causa con preaviso, sin derecho a indemnización.
- Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de un vez utilizando el período de prueba.
- El empleador debe registrar al trabajador durante éste período.

Las partes tienen los derechos y obligaciones propios de la relación laboral.

1. Se deben pagar aportes y contribuciones.
2. El empleador debe cubrir al trabajador por accidente de trabajo y enfermedad.

El contrato de tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentra en condiciones de jubilarse, salvo que se extinga por alguna razón. Como se muestra en el esquema este tipo de contrato puede ser con prestación continua en el tiempo, o con prestación discontinua por períodos, temporadas o ciclos de tiempo.

Con prestaciones continuas: son aquellos contratos en los cuales las prestaciones se cumplen en forma continua en el tiempo (todos los días de la semana, o días hábiles solamente, o días inhábiles), y son denominados contratos de prestaciones continuas porque identifican con una prestación normal continuada. Este tipo de prestación es el que rige normalmente la actividad laboral y es el más habitual.

Con prestaciones discontinuas: son aquellos contratos en los que hay periodos o ciclos de trabajo donde la prestación o la tarea se cumple en determinadas épocas del año, y la prestación es interrumpida entre sí por un receso, llamados contratos por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas, que en nuestra legislación son los contratos de trabajo por temporada.

5.1.2 Contrato por temporada¹

Este contrato está regulado por las siguientes normas la Ley 20.744 Título III, Cap. III, Arts. 96 a 98. y Ley 24.013 (art. 28, 29, 34, 35, 66, 67, 114 inc. h).

Está definido por el art. 96 de la siguiente manera: *“Es aquel que se celebra cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad”*.

La normativa del art. 96 de la ley de contrato de trabajo exige tres requisitos para la configuración de la modalidad de trabajo por temporada: a) necesidad permanente de la empresa o explotación, b) que la tarea se cumpla en determinadas épocas del año y c) que la tarea esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad.

Existen dos tipos de Contratos por Temporada:

Contrato de temporada Típico. Caracterización.

Es aquel en que el trabajo se presta únicamente en una explotación que se cumple en determinadas épocas del año; o sea que, a cada período de explotación, le sigue uno de receso, con interrupción de todo tipo de tareas.

¹ Colección Asesora CD, Laboral , 2005

Asimismo, existe un contrato de temporada atípica o impropia, que se da cuando la actividad empresarial es continua, pero que se celebra con trabajadores incorporados en determinadas épocas del año, a causa de una mayor demanda, volumen de negocios, afluencia de clientes, etc.

Contrato de trabajo de temporada atípico o impropio. Caracterización.

a). Contrato de trabajo de temporada atípico o impropio es aquel en que la actividad empresarial es continua, pero, en determinadas épocas del año, la mayor demanda, volumen de los negocios, afluencia de clientes, exige la incorporación de personal, coexistiendo de ese modo un plantel de personal de que presta servicios durante todo el año y otro que lo hace durante sólo una época que tiene formalizado por ello un contrato de trabajo de temporada. Su característica es la de ser un contrato permanente discontinuo que lo distingue del trabajo eventual y que dura lo que exige la satisfacción de las necesidades de la empresa conforme la naturaleza de la actividad.

b). La naturaleza de la actividad justifica la modalidad del contrato de trabajo de temporada si la pericia contable, por ejemplo, da cuenta que las ventas entre septiembre y febrero disminuían casi un cincuenta por ciento y que, comercializando la empleadora hilados de invierno, en otoño y en invierno se producía mayor venta.

c) La ley no obliga al empleador a llamar al personal a los efectos de la reincorporación para la temporada siguiente, sino, por el contrario, al trabajador a dar el pertinente aviso.

d) Corresponde otorgar al contrato de trabajo suscripto plena validez, toda vez que habiéndose reconocido el contenido, el instrumento en cuestión no ha sido redargüido de falso.

Sólo cuando existen necesidades permanentes de la empresa, que se cumplen en determinados ciclos o períodos, puede hablarse, en realidad, de un contrato de temporada. Son contratos de temporada atípicos aquéllos en que la actividad empresarial es continua pero en determinadas épocas del año la mayor demanda, volumen de negocios o afluencia de clientes exige la incorporación de personal, coexistiendo de ese modo un plantel de personal que presta servicios durante todo el año y ligado al empleador por un contrato de trabajo común y otro que lo hace durante sólo una época y que tiene formalizado por ello un contrato de trabajo de temporada.

No requiere forma específica. Un contrato de temporada, si bien no tiene una continuidad lineal sino «por ciclos», no deja de ser un vínculo de carácter permanente.

La nulidad de las cláusulas contractuales violatorias de normas imperativas, como así también la inmediata sustitución por aquéllas, opera de pleno derecho.

No basta para la configuración de un contrato de trabajo «por temporada», el hecho que el trabajador preste sus servicios en una época determinada del año, sino que es necesario además que la naturaleza de la industria haga que en determinadas épocas deba incrementarse la producción en porcentajes tales que no sea posible hacerlo con el plantel habitual de obreros, y deba recurrirse a la contratación «por temporada» de personal de refuerzo.

Si bien este contrato se cumple en forma discontinua, es un contrato por tiempo indeterminado y, por lo tanto, carece de plazo preestablecido de duración. Al concluir cada temporada, se produce la suspensión de las tareas, las que se reanudan en la temporada siguiente.

Se ha decidido que la suspensión del trabajo al fin de cada temporada no debe ser pre avisado, por tratarse de un contrato permanente de prestación discontinua desde su iniciación. En el contrato de trabajo de temporada, el tiempo vacío que corresponde a los plazos de receso no se computa a los efectos de la antigüedad. Sólo se computa como antigüedad el tiempo trabajado durante los períodos de actividad de la explotación. Para determinar la antigüedad de los trabajadores por temporada debe computarse el tiempo efectivamente laborado. El trabajador por temporada adquiere los derechos que la LCT asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en dicha Ley (LCT, art. 97). En las relaciones entre el trabajador y empleador vinculados por un contrato Art. 41 Ley 24.013 de trabajo eventual o por un contrato de trabajo de temporada son aplicables las normas del convenio colectivo de trabajo que rigen para el resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad de la empresa.

5.2 Contratos de Plazo

5.2.1 Contrato de Plazo Fijo²

Está Regulado por la siguientes Normas: Ley 20.744 (t.o. 1976), Título III, Cap. II, Art. 93 a 95. y se define como : *Es el contrato de trabajo cuya duración se opera al vencimiento del plazo convenido.*

Éste se caracteriza por:

- Tener una duración máxima de 5 años
- Debe fijarse el tiempo de duración en forma expresa y por escrito
- Las modalidades de la actividad deben justificar la contratación a plazo
- Necesidad de otorgar preaviso por la culminación del contrato. El preaviso no podrá ser inferior a 1 mes ni superior a 2 meses respecto de la expiración del plazo, salvo que la duración del contrato fuera inferior al mes. Si no se da preaviso, se entiende que es un contrato de tiempo indeterminado.

Y a plazo cumplido y con preaviso:

- Si la duración del contrato es inferior al año no se paga indemnización
- Si es superior se paga una indemnización del 50% por despido sin causa
- Si se extingue un contrato sin causa, sin preaviso y antes de cumplirse el plazo se deberá pagar indemnización completa por despido sin causa más daños y perjuicios
- Al extinguirse el contrato de trabajo, siempre se debe pagar el sueldo devengado hasta el momento + SAC y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

5.2.2 Contratos de Aprendizaje³ (Extraído Colección Asesora CD, Laboral, 2005)

Está regulado por la: Ley 25.013, artículo 1° y Ley C.T. art. 233 y 245, modif. Por Ley 25.877. Esta definido de la siguiente manera: *“Es el que tiene la finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración”*. En su forma de debe celebrarse por escrito. Es para

² Extraído Colección Asesora CD, Laboral, 2005

³ Extraído Colección Asesora CD, Laboral, 2005

un trabajador joven sin empleo de entre 15 y 28 años de edad. Tiene una Duración: Mínimo: 3 meses y Máximo: 12 meses (máximo 3 renovaciones). La Jornada laboral 40 horas semanales, incluidas las horas de formación teórica. Para máxima menores se aplica L.C.T. 20.744 - Tít. VIII - Art. 187 a 195. Al concluir se entregará un certificado que acredite experiencia o especialidad adquirida. Si reingresa: a) no puede trabajar como aprendiz con un empleador anterior y b) el empleador no puede celebrar un nuevo contrato con un mismo aprendiz, si ya agotó su plazo máximo. El empleador puede tener la siguiente Cantidad de Aprendices:

- a) Sin empleados: uno;
- b) De 1 a 10 empleados: uno;
- c) Más de 10 empleados: el 10% de los contratados por tiempo indeterminado.

Tiene un preaviso: 30 días de anticipación a la terminación del contrato. Y la falta de preaviso obliga al pago de una indemnización sustitutiva equivalente a 15 días de trabajo.

Una indemnización por despido antes de concluir el plazo, implica una indemnización en la que se abonará 1 (un) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses. Tope 3 veces importe promedio C.C:T. (s/Ley 25.877, desde 28/03/04) y una Indemnización mínima de 1 (un) mes de sueldo (el mayor habitual del último año (desde 28/03/04) mínima según Ley 25.877.

Exclusiones: No pueden usar esta modalidad laboral:

- a) Cooperativas de Trabajo;
- b) Empresas de Servicios Eventuales.

5.2.3 Contratos Eventuales⁴

La Norma reguladora es: Ley 20.744 (t.o. 1976), Título III, Cap. IV, Arts. 99 y 100. Este contrato de trabajo se caracteriza porque la actividad del trabajador se ejerce para la obtención de resultados concretos, tenidos en vista por el empleador en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o a exigencias extraordinarias y

⁴ Extraído Colección Asesora CD, Laboral, 2005

transitorias de la empresa, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Bajo esta modalidad no podrán contratarse trabajadores para sustituir a aquellos que no presten servicios en virtud del ejercicio de medidas de acción sindical. Por otra parte, si la empresa produjo despidos o suspensiones por falta o disminución de trabajo durante los seis (6) meses anteriores, no podrá reemplazar al personal afectado a estas medidas mediante esta modalidad contractual. El contrato termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fuera contratado el trabajador. Para la Jornada: Se aplican las reglas generales, (L. 20.744, Tít. IX, Cap. I a II, Arts. 196 a 207).

La finalización del contrato se concretará con el cumplimiento de la tarea para la cual fuera contratado el trabajador, no debiendo el empleador otorgar preaviso alguno.

El empleador tiene a su cargo la prueba de haber contratado bajo esta modalidad.

Si el contrato eventual tiene por objeto sustituir transitoriamente especificaciones trabajadores permanentes de la empresa que gozan de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado. Si al reincorporarse el reemplazado, el trabajador contratado sigue prestando servicios, este contrato se convierte en uno de tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá si continúa en el puesto una vez vencido el plazo de licencia. En el caso de que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado se deberá consignar en el contrato claramente la causa que lo justifique. La duración de la causa que da origen a estos contratos no podrá exceder de 6 (seis) meses por año y hasta un máximo de un (1) año en un período de 3 (tres) años.

La jurisprudencia ha dicho que «El contrato de trabajo eventual está referido a una actividad para la satisfacción de un resultado concreto, sin vocación de perdurabilidad».

«Sirve para exigencias transitorias fuera de la común (vgr: reemplazar a trabajadores con licencia o atender picos de demanda). En el trabajo ocasional o transitorio, la prestación no tiene posibilidad de repetición, no originando una continuidad en el empleo».

«El Contrato de trabajo eventual está referido a una actividad para la satisfacción de un resultado concreto, sin vocación de perdurabilidad. La calidad de servicios

extraordinarios deviene en todo caso en que el trabajo prestado no sea precisamente el ordinario, o sea, cumplido por personal estable y permanente».

«El reemplazo del personal femenino en estado de excedencia debe hacerse mediante la contratación de personal eventual o a plazo fijo».

En el tema de indemnizaciones ha dicho la jurisprudencia:

«Extinguido el contrato de trabajo para obra determinada, a la conclusión de la misma, pre avisado el trabajador, no corresponden las indemnizaciones que la Ley de Contrato de Trabajo prevee para el caso de despido incausado».

«El Sueldo Anual Complementario configura un salario diferido y por consiguiente es debido aún a los trabajadores accidentales».

«Lo que sí corresponde es la notificación por escrito tanto del despido como el anoticiamiento de la terminación de su servicio».

«El trabajador eventual tiene derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios que le cause un despido anterior al momento previsto para la determinación de las tareas extraordinarias para las cuales fue contratado».

5.3 Contrato de Tiempo Parcial⁵

Norma reguladora: Ley 20.744 (t.o. 1976), Título III, Cap. I, Art. 92 ter. el cual fue modificado por la Ley 26.474 (Boletín Oficial 23/01/2009) y con vigencia a partir del 01/02/2009. Se define como: *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 o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.* Si bien la prestación es por jornada parcial, es un contrato por tiempo indeterminado. : Los trabajadores no pueden percibir una remuneración 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.

⁵ Extraído Colección Asesora Diario Digital, Laboral, 23/01/09

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.

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.

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.

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 produjeran en la empresa..

A quienes se desempeñan bajo el régimen de contrato de trabajo a tiempo parcial les corresponde la misma obra social que a los trabajadores a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

Como regla general, se puede decir que tienen capacidad las personas físicas -varones y mujeres- de más de 18 años, las mujeres casadas de cualquier edad -sin autorización del marido-y los menores que tienen más de 14 años y que reúnen las condiciones establecidas por la LCT. Obviamente, no pueden contratar las personas físicas mencionadas en el art. 1160 del Código Civil (los incapaces por incapacidad absoluta, los incapaces por incapacidad relativa en los casos en que les es expresamente prohibido, etc.).-

Como empleador, tienen capacidad para celebrar el contrato de trabajo las personas jurídicas constituidas de acuerdo a las normas vigentes (sociedades comerciales, etc.) y las personas físicas que hayan cumplido 21 años o que se hallen emancipadas por

matrimonio o por habilitación de edad. En relación a las personas jurídicas, el art. 36 de la LCT dispone que, a los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputan actos de las mismas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo aparezcan como facultados para ello.

En todos los casos se aplica la Ley vigente al momento de la extinción

5.5 Contrato Por Grupo o Equipo⁶

Norma reguladora: Ley 20.744 (t.o. 1976), Título III, Cap. V Art. 101 y 102. Este es un contrato que es celebrado por el empleador con un delegado que representa a un grupo de trabajadores que se obligan a las prestaciones de servicios propios de una determinada actividad. El vínculo se tendrá con cada uno de los miembros del equipo.

El salario se pacta en forma colectiva, cada trabajador tendrá derecho a la participación que le corresponda según las tareas realizadas.

Si el trabajador abandonara el equipo tendrá derecho a la participación que le corresponde por el trabajo ya realizado. El delegado o representante deberá sustituirlo por otro, el que tendrá que ser aceptado por el empleador si es indispensable por las modalidades de las tareas y cualidades personales exigidas.

Si el empleador incorpora trabajadores al grupo, estos no participaran del salario común.

El art. 102 contempla el caso de simulación de contratos de este tipo. Si se constituye una supuesta sociedad, pero se demuestra que hay prestaciones de servicios, o actos propios de una relación de trabajo, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será contrato de trabajo por equipo dependiente del tercero.

Este es un contrato de muy poca utilización, un ejemplo sería la orquesta, cuyo director o representante discute y acuerda las condiciones con el empleador y luego cada uno de ellos estará vinculado con el empleador por ese contrato,

5.6 Pasantías⁷ (Extraído Colección Asesora Diario Digital, Laboral, 30/12/2008):

⁶ Extraído Colección Asesora CD, Laboral, 2005

⁷ Extraído Colección Asesora Diario Digital, Laboral, 30/12/2008

A través de la Ley 26.427 (Boletín Oficial 22/12/2008) el Congreso de la Nación creó **el Sistema de Pasantías Educativas** en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la:

- **Educación Superior** (Capítulo V, Ley 26.206).
- **Educación Permanente de Jóvenes y Adultos** (Capítulo IX, Ley 26.206)
- **Formación Profesional** (Capítulo III, Ley 26.058)

Se entiende como «**pasantía educativa**» al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

Para implementar el sistema de pasantías educativas, las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos establecerán el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscritos por autoridades de instituciones educativas, cualesquiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los 5 días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

Las empresas y organismos deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban en los términos de la presente ley, por un plazo de 5 años posteriores a la finalización de su vigencia; llevar un registro interno de cada uno de ellos, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 25.013, designar tutores para las pasantías educativas que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá

ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.

Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado. en el artículo 6º, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12 meses, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta 6 meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes.

Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19.587 -Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo- y sus normas reglamentarias. Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo- y sus normas reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente. que se calculará sobre el salario básico del convenio.

Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Cupo Máximo Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de pasantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

	CUADRO COMPARATIVO DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE LA LCT¹					
	Por tiempo indeterminado Arts. 21, 90, 91, y 92 bis	Contrato a tiempo parcial Art. 92 ter (texto s/L. 24465)	Contrato a plazo fijo Art. 90, inc. a)	Contrato de temporada Arts. 96 a 98, LCT(1)	Contrato eventual Art. 99, LCT Arts. 68 a 74, L. 24013 (LNE)	Contrato de grupo o por equipo Arts. 101 y 102, LCT
Plazo de duración	Indeterminado	Indeterminado	Hasta 5 años	Indeterminado. La relación queda sujeta a confirmación en cada temporada	Determinado (hasta la finalización de la tarea eventual, la que no podrá exceder de 6 meses por año y hasta un máximo de 1 año en 3)	Indeterminado
Período de prueba	Sí. 3 meses	Sí. 3 meses	No tiene	No tiene	No tiene	Sí. 3 meses
Trabajadores comprendidos: - Características	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años. No pueden sustituir trabajadores en huelga	Mayor de 14 años
- Cantidad	Sin límites	Sin límites	Sin límites	Sin límites	Sin límites	Sin límites
Requisitos: - Forma escrita	No indispensable	No indispensable	Se debe fijar en forma expresa y por escrito su duración, y se deben justificar los motivos que dieron origen a su utilización	No indispensable	Sí, consignando en forma clara la causa que lo justifique. Se debe entregar 1 copia al sindicato dentro de los 30 días de su firma	Conforme con el tipo de contrato celebrado
- Registración	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE). Deberá entregarse copia del contrato al trabajador y a la asociación sindical dentro de los 30 días (art. 31, L. 24013)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)
- Jornada	Legal	Inferior a 2/3 de la jornada habitual de la actividad. No se pueden realizar horas extras(4)	Legal	Legal	Legal	Legal
Cargas sociales (CUSS)	Durante período de prueba 100% de aportes y contribuciones de ley.	Durante período de prueba 100% de aportes y contribuciones de ley.	- 100% de aportes y contribuciones de ley	- 100% de aportes y contribuciones de ley	- 100% de aportes y contribuciones de ley	Durante período de prueba 100% de aportes y contribuciones de ley.

¹ “Extraído de Enciclopedia Errepar Digesto Practico Laboral y Previsional”

6.- Derecho Colectivo del Trabajo, las Asociaciones Sindicales y Convenio Colectivo de Trabajo.

6.1 Derecho Colectivo de Trabajo y Asociaciones Sindicales

Según René Ricardo Mirolo (2003) es el conjunto de normas y principios que rigen las relaciones colectivas de trabajo, es decir las que se dan entre una asociación sindical y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad que lo represente.

Siguiendo al autor: Los principios del Derecho Colectivo de Trabajo, constituyen pautas o lineamientos que sirven de base al mismo y son imprescindibles a los fines de interpretar las normas que los componen estos son:

1. Libertad Sindical: es el elemento de Primordial Importancia para la existencia de un verdadero sindicalismo, estando expresamente contemplado en el art. 1 de la ley 23551. Puede considerárselo desde el punto de vista individual y colectivo. Desde el punto de vista individual comprende la posibilidad de los trabajadores de afiliarse, no afiliarse o desafilarse en este sentido el art. 12 de la ley impone la libre asociación. En principio solo son afiliados al sindicato los trabajadores activos sin embargo se admite la continuidad de la afiliación en caso de jubilación, accidente, enfermedad o invalidez, asimismo los trabajadores desocupados la conservan hasta transcurrido 6 meses desde la extinción del vínculo laboral. En cuanto al derecho de no afiliarse, compeler a un trabajador a hacerlo es atentar contra aquellos reconocidos como fundamentales y dignos de respeto a los derechos a la libertad y a trabajar. Desde el punto de Vista Colectivo, consiste en la posibilidad de construir una organización sindical, lo cual significa la existencia de pluralismo sindical.
2. Democracia Sindical: Se refiere a que la organización debe ser gobernada por sus afiliados, ya que en ellos reside la soberanía de la institución. Desde luego que esta soberanía debe ser delegada a las correspondiente autoridades, delegación que debe provenir de la elección democrática de los mismos.

3. Representatividad: “Se refiere tanto a la legitimidad del origen de sus dirigentes como a la autenticidad de la representación del conjunto comprendido en la actividad, sector u oficio” (Julio Martines Vivot). Es demostrativo de eso la cantidad de afiliados que integran la asociación sindical. Sería admisible para asegurar la representatividad que se establezca un número mínimo de afiliados para que el sindicato pueda ejercer sus funciones.
4. Autonomía: Este principio se refiere a que tanto la constitución como la propia existencia y disolución del sindicato solo debe depender de los propios integrantes del mismo, es decir desenvolverse sin intervenciones o restricciones de terceros.

6.2. Convenio Colectivo de Trabajo

Según René Mirolo (2003) El Convenio Colectivo de Trabajo es todo acuerdo escrito (contrato) relativo a las condiciones mínimas de trabajo, empleo y remuneraciones, celebrado entre un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial (art. 1 de la Ley 14.250), que para tenga efecto erga omnes (contra todos) debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social de la Nación (M.T.E. y S.S.) . Las convenciones colectivas de trabajo deben celebrarse por escrito, consignando:

- Lugar y Fecha de celebración
- Nombre de intervinientes y acreditación de su personería
- Las actividades y categorías de trabajadores a que se refieren,
- La zona de aplicación
- Periodo de Vigencia.

Como el convenio colectivo tiene efecto erga omnes, lo que significa que es aplicable a todos los trabajadores de la rama o actividad en cuestión, hayan o no participado en la negociación del mismo, se equipara a una ley, por lo tanto un convenio colectivo es un contrato de derecho público, siendo esta su naturaleza jurídica.

7.- Jornada de Trabajo y Descanso⁸

La LCT trata en su título IX Capítulos I y II art. 106 al 207 el tema de la jornada de trabajo y descanso semanal, estableciendo que la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación, y se regirá por la Ley N 11.544 promulgada el 12 de septiembre de 1929, la cual estipula la jornada de trabajo para todas las personas en relación de dependencia. Esta ley fue reglamentada por el Decreto N 16115 del 16/01/33, modificado por el Decreto 484/2000.

La limitación a la Jornada de Trabajo es una medida que tiende a proteger la salud física y mental de los trabajadores. La fatiga, producto de jornadas de trabajo prolongadas, dificulta la concentración del trabajador originando reducción del rendimiento, tanto en cantidad como en calidad, y no debe descartarse el alto porcentaje de accidentes que ocurren del agotamiento psicofísico, tanto sea por necesidades económicas del trabajador o en la empresa.

El art. 197 LCT establece que se entiende por jornada de trabajo, todo el tiempo transcurrido durante el cual el trabajador este a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. En el mismo sentido el Decreto N 16.115/33 dispone que no se computara como trabajo los descansos normales intercalados, ni las interrupciones apreciables durante las cuales no se exija al trabajador ninguna prestación y pueda disponer este de su tiempo. La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador, y por lo tanto, la diagramación de los horarios sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero el empleador deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento, para que sean del conocimiento público de los trabajadores.

La Ley 11544 establece en su art. 1 como jornada máxima en todo el ámbito nacional la jornada de 8 Hs. Diarias o 48 horas semanales. Dicha jornada no se puede exceder en más de una hora por día, en los casos en que se establezca una jornada

⁸ Extraído de Néstor Orosco y Scopeta Miguel “ Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales 2008

desigual de de cinco días de nueve horas y el sábado de tres horas. Se establece también la obligatoriedad de otorgar un descanso entre jornada y jornada de doce horas.

Los convenios colectivos de trabajo pueden contener normas que establezcan un método de cálculo para la jornada de trabajo, o normas que determinen ciertos topes en cuanto a la realización de horas extraordinarias o que fijen adicionales por nocturnidad más elevados que la Ley de Jornada de Trabajo.

El empleador puede extender la jornada de trabajo por diferentes motivos, como por ejemplo la necesidad de incrementar la producción por una mayor demanda etc. El Decreto 484/2000 que se pueden trabajar en:

- 30 Hs Mensuales
- 200 Hs Anuales

Estos límites deben ser tenidos en cuenta, sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada de trabajo y el descanso semanal. Por último debemos tener en cuenta que la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 203, estipula que el trabajador no está obligado a trabajar horas extraordinarias excepción de accidentes, peligro o fuerza mayor.

Descanso hebdomadario.

El artículo 1º del decreto 16115/33 establece que no se computará en el trabajo el tiempo del traslado del domicilio de los empleados u obreros hasta el lugar de trabajo, ni los descansos normales intercalados y las interrupciones apreciables en el trabajo durante las cuales no se les exija ninguna prestación y puedan disponer de su tiempo. En consecuencia, los descansos que se otorgan al trabajador para que en el mismo lugar de trabajo se tome una merienda o un refrigerio dentro de horarios continuados no se consideran integrantes de la jornada de trabajo, salvo disposición convencional o estatutaria que disponga lo contrario.

- Diarios entre jornadas:

El último párrafo del artículo 197 de la ley de contrato de trabajo establece que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

Normalmente el descanso entre jornadas que goza el trabajador es sensiblemente mayor; si tomamos como ejemplo una jornada laboral típica de 9 a 18 horas de lunes a viernes, vemos que el descanso entre una jornada y el comienzo de la otra es de 15 horas, ya que no se incluye ni el tiempo que el trabajador emplea para cambiarse ni el tiempo de viaje, por lo tanto, el fin de una jornada se produce cuando concluye la prestación debida y consecuentemente el inicio de la nueva jornada es el comienzo de la disponibilidad, excluyéndose del cómputo el tiempo de viaje hacia el trabajo y el tiempo insumido en el vestuario para cambiarse.

- **Semanal:**

Conforme con el artículo 204 de la ley de contrato de trabajo, el descanso semanal deberá ajustarse a las siguientes pautas:

a) Se deberá otorgar, como mínimo, a partir de las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo en forma ininterrumpida.

b) Tendrá una duración de 35 horas consecutivas.

c) Por vía de excepción se puede ocupar al trabajador durante el descanso hebdomadario, en cuyo caso se deberá otorgar un descanso compensatorio de la misma duración y características.

d) No se admite la posibilidad de acumular uno o más descansos para gozarlos en el futuro y no es compensable en dinero.

- **El trabajo durante el descanso semanal**

El artículo 207 de la ley de contrato de trabajo (L.C.T.) establece que cuando el trabajador preste servicios durante el descanso hebdomadario, medie o no autorización administrativa, el empleador está obligado a otorgarle un descanso compensatorio de la misma duración, caso contrario, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 horas; en tal caso, el empleador está obligado a abonar en carácter de sanción, el salario habitual con el ciento por ciento de recargo.

Entre las situaciones más comunes que se pueden presentar figuran las siguientes:

a) Si el trabajador presta servicios después de las 13 horas del sábado o el domingo y se supera la jornada semanal máxima, cada hora trabajada en esas condiciones es extra, aplicándosele en consecuencia el ciento por ciento de recargo a pesar de que se otorgue el franco compensatorio conforme con el artículo 201 de la ley de contrato de trabajo.

b) Si con el tiempo trabajado durante el descanso hebdomadario no se supera el límite semanal de 48 horas y el empleador otorga el correspondiente descanso compensatorio, desde una óptica estrictamente legal no procede el pago de recargos.

c) Si con el tiempo trabajado durante el descanso hebdomadario no se supera el límite semanal y el empleador no otorga el descanso hebdomadario, sólo procede el pago de la sanción del ciento por ciento de recargo.

d) Si con el tiempo trabajado durante el descanso hebdomadario se supera el límite semanal de 48 horas y el empleador no otorga el descanso compensatorio en tiempo y forma, existen dos posiciones encontradas, a saber: una que establece que sólo se debe abonar el ciento por ciento de recargo, dado que dicho recargo y la sanción son idénticos, la otra postura establece que se devengan los dos recargos, el de las horas extras y el de la sanción del artículo 207 de la ley de contrato de trabajo.

- El otorgamiento del descanso compensatorio

Cuando el trabajador es ocupado durante el descanso hebdomadario o parte del mismo, se le deberá otorgar el correspondiente descanso compensatorio conforme con las siguientes pautas:

a) Si el trabajador cumple una jornada diaria de 8 horas de lunes a viernes y de 9 a 13 horas el sábado y presta servicios en la tarde del sábado, gozará de un descanso de 11 horas consecutivas a partir de las 13 horas de un día hábil de la semana siguiente.

b) Si ha descansado el sábado después de las 13 horas pero ha estado ocupado el domingo, gozará de un descanso de 24 horas consecutivas a partir de las cero horas de un día hábil de la semana siguiente.

c) Si ha estado ocupado el sábado después de las 13 horas y el domingo, gozará de un descanso de 35 horas consecutivas desde las 13 horas de un día hábil de la semana siguiente, a menos que el trabajo del domingo se hubiese suspendido antes de las 13 horas, en cuyo caso tendrá el descanso establecido en el punto b).

8.- Remuneraciones⁹

El termino remuneración, lo podemos definir como:

- La contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103 LCT).
- Toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como contraprestación del trabajo subordinado (C.N.A.T., Sala VI 03/03/77.
- El ingreso que el trabajador subordinado debe recibir del empleador, como contraprestación por haber puesto aquel su capacidad de trabajo a disposición del empleador.

Por la función económica que cumple se puede decir que la remuneración es:

1) Un Ingreso para el Trabajador: Para el dependiente todo ingreso que provenga de su empleador, de su relación laboral, será percibido como sueldo o salario, pero se debe diferenciar que las percepciones tienen distinto carácter, algunas son remunerativas y otras no lo son.

- Conceptos Remunerativos: Son los relacionados con la cantidad y calidad de la prestación laboral, por los cuales se retienen los aportes a la Seguridad Social y el empleador hace contribuciones.
- Conceptos No Remunerativos: Son aquellos que provienen de la Seguridad Social, como ser las asignaciones familiares o los que se originan como motivo de la ruptura del Contrato de Trabajo, indemnizaciones y Gratificaciones por egreso.

2) Un costo para el Empleador: ya que se deben abonar y además cumplir con el depósito de las contribuciones impuestas por la Seguridad Social.

⁹ Extraído de Néstor Orosco y Scopeta Miguel “ Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales 2008

9.- Obligaciones de la Seguridad Social:

Las obligaciones a la Seguridad Social, está compuesta por:

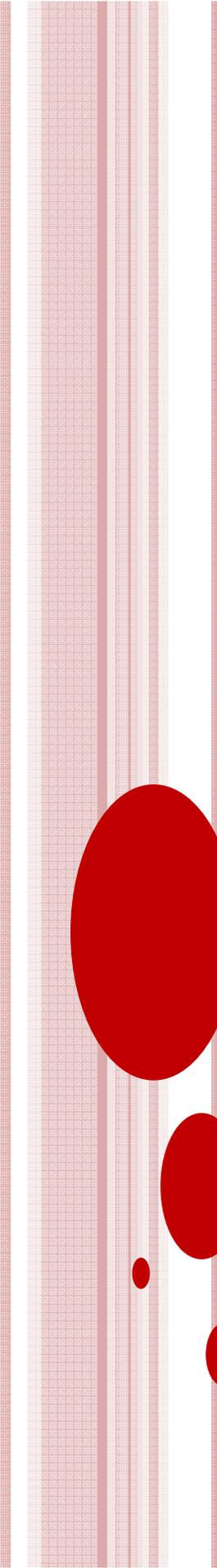
- Los aportes que realiza el trabajador y
- Las contribuciones que abona el Empleador

En la actualidad los contratos de trabajo tienen el mismo costo a lo que hace a aportes y contribuciones, en el siguiente cuadro se muestra como está compuesto los aporte de los empleados y la contribución que tiene empleador para una empresa que se encuentra bajo el convenio de UTHGRA 389/04 y bajo el convenio de Comercio 130/1975.

Cuadro de Aportes y Contribuciones Convenio Colectivo Gastronómico 389/2004 y Convenio Colectivo de Comercio 130/1975

	Conceptos	Aportes del Trabajador	Contribuciones Empleador
Régimen General	Jubilación	11%	10,17%
	Ley 19032	3%	1,50%
	Anssal	0,30%	0,60%
	Asignación Familiar	---	4,44%
	Fondo Nacional de Empleo	---	0,89%
	Obra Social	2,70%	5,40%
	Seguro Colectivo Obligatorio	\$ 20,00	---
	ART	---	3%
	Art Fondo para fines específico	---	\$ 0,60
Convenio Gastronómico 389/09	Cuota Sindical	2,50%	---
	Fondo Convenio F.EH.G.R.A.	---	2%
	Seguro de Vida Convenio	1%	1%
Convenio de Comercio 130/75	Fondo Social CCT 130/75	2,00%	---
	INACAP	---	\$ 9,75
	Seguro la Estrella	---	3,50%
	Faecys	0,50%	1%

Fuente: Elaboración Propia



VI.

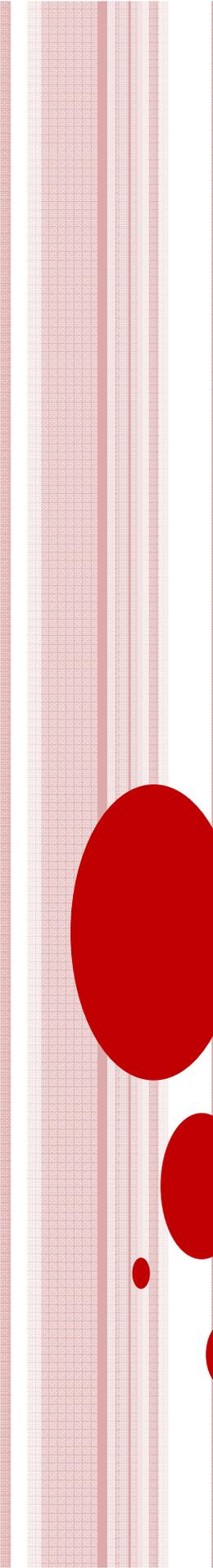
METODOLOGIA

VI.- METODOLOGIA

La metodología son las estrategias que resumen las acciones de planificación, tecnología y los recursos que se disponen para la realización del proyecto de aplicación profesional.

Para este trabajo van a ser los siguientes:

1. ***Realizar una revisión bibliográfica de los temas a ser desarrollados:*** para profundizar los conocimientos en el área.
2. ***Utilización de Métodos Gráficos “Cuadros Conceptuales”*** para lograr una mejor comprensión de lo expuesto.
3. ***Relevamiento de la documentación necesaria:*** para el desarrollo del trabajo.
4. ***Descripción de la actividades mediante el “Método Narrativo”***
5. ***Análisis de la información y datos relevantes obtenidos.***
6. ***Observación Participante:*** para conocer el movimiento de la empresa.
7. ***Propuestas sobre administración de la Jornada de Trabajo.***



VII.

**EL EMPLEO Y EL
CONTEXTO
ACTUAL**



VII.- EL EMPLEO Y EL CONTEXTO ACTUAL

En el mes de Octubre de 2008 la economía mundial comenzó a pasar por una época difícil, ya que el problema financiero generado en los EEUU por las hipotecas ha ocasionado que el empleo en la Argentina frene el crecimiento que se venía dando desde el año 2003.

A nivel Nacional y Provincial todavía no se está en una situación complicada, pero buena parte de las empresas suspendieron sus programas de incorporación de nuevos trabajadores y ya algunas iniciaron planes para reducir sus planteles, por ejemplo se puede advertir según fuente del Consejo Profesional de Ciencias Económicas que el índice de la demanda de mano de obra laboral era de 298 en abril y en septiembre de 2008; esta bajó a 248, no es para preocuparse pero el índice ha empezado a disminuir y no se sabe realmente cual va ser su freno.

La mayoría de las empresas están más cautas comparadas con las expectativas que tenían para el 2008, no quieren comprometerse para el 2009 con una cantidad de personal importante.

La pérdida de competitividad obliga a afinar los números en el contexto de una demanda que podría caer el año próximo.

Este ajuste comenzó a sentirse en las horas extras y en el personal contratado de las grandes empresas nacionales.

A nivel nacional la Confederación General de Trabajo (CGT) y la Unión Industrial Argentina (UIA) dejaron ya en segundo grado las negociaciones por aumentos salariales y comenzaron a negociar con el Gobierno Nacional un esquema que permita proteger los puestos de trabajo creados.

Entre las consultoras de trabajo provinciales más reconocidas en el medio, no hay acuerdo en torno al 2009 aunque todas han concluido que el empleo no crecerá como lo había hecho hasta ahora. Este desacuerdo es el resultado de la gran incertidumbre en torno a cuánto durará esta crisis, cómo se resolverá y qué actitud tomará finalmente el gobierno para enfrentar el escenario adverso.

La temporada otoño invierno del mercado laboral argentino se viene con importantes cambios tanto del lado de la oferta como del lado de la demanda producto de

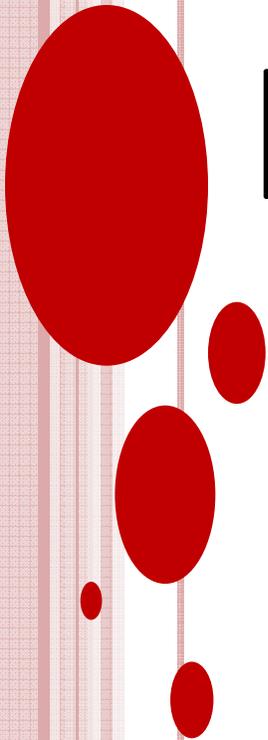
la crisis financiera mundial y de la desaceleración de la economía local. Los empleados están cada vez más reacios a cambiar su trabajo al no querer perder su indemnización acumulada en su intento de mantener un paraguas mientras dure la crisis. Un nuevo informe de SEL consultores explica el nulo crecimiento provisto para este año de la dotación de personal, el congelamiento de vacantes y la suspensión de contrataciones. Según Carolina Farré, (2009), las Pymes cuentan con una ventaja con la crisis ya que se adaptan más rápidamente al cambio, “La recesión llegó para todos pero parece golpear más fuerte a uno que otros”. Mientras las grandes empresas achican sus planteles y reducen programas de producción; las pymes encuentran alternativas para no despedir a sus trabajadores y sostener las ventas. Con la crisis las debilidades se convierten en su principal ventaja. Para enfrentar un mercado en recesión las pymes no tienen grandes problemas, están usando su poder de adaptarse rápidamente; estas no han aplicado importantes reducciones de personal por la alta dependencia que tiene de sus empleados. Para un empleador pymes quedarse sin tres empleados puede afectarlo seriamente, por eso antes de tomar una decisión como esta, busca otras opciones como renegociar el contrato de alquiler, racionalizar los gastos, o pactar con sus empleados el abono de premios. Al tener una estructura más chicas, las pymes pueden adaptarse y cambiar rápidamente.

Aparte en cuanto al capital humano, antes de reducirlo también es necesario evaluar no solo el costo contable que esto representa, sino tener presente el valor agregado que a las empresas supo generar: la capacitación, el entrenamiento y la responsabilidad delegada en el puesto. Este esfuerzo debe ser acompañado por los empleados (evitando generar subas salariales que no se correspondan con evolución de las ventas).

Ante la caída de las ventas la empresa ha optado por seguir las características de la demanda, buscando distintas alternativas por ejemplo menús más económicos, venta de alimentos y bebidas del drugstore de segunda marcas, etc. De esta manera evitan ser una víctima de la crisis y poder seguir adelante.

VIII.

DIAGNOSTICO



VIII.- DIAGNOSTICO

Capitulo “1”

Actividad Institucional:

La empresa en estudio es del tipo unipersonal, su rubro principal es Bar/Restaurant y Mini Shop/ Drugstore como actividad secundaria junto al alquiler de habitaciones diario, sin servicio de Mucama pero (éste es en menor escala solo como un complemento a los servicios mencionados).

Situación Fiscal:

La Empresa se encuentra inscrita en las tres reparticiones: Municipalidad de Córdoba, Ingresos Brutos bajo el régimen Intermedio Mayor y en AFIP bajo la condición de Contribuyente General, Inscripta en los impuestos de IVA, Impuesto a las Ganancias Seguridad Social , Autónomos y está incluida en el SUAF .

Denominación:

La organización empezó como un emprendimiento personal del principal líder de la familia, y se convirtió en una **Empresa Familiar**, Según Josep Tapies Lloret (2008, :4) la define “ como aquella en la que la familia posee una participación accionaria suficiente para ejercer el control y/o tiene suficiente representación en los órganos de gobierno para influir en las decisiones, pudiendo o no intervenir en la gestión del día a día”. Además siguiendo al autor, la familia debe haber dado pruebas explícitas de que piensa traspasar la propiedad y sus valores empresariales a la siguiente generación. La empresa familiar tiene enormes fortalezas competitivas derivadas de la unidad entre los miembros de la familia y su grado de compromiso

con el proyecto empresarial que lideran. El autor plantea que “todo aquello que pueda hacerse para reforzar la unidad y aumentar el grado de compromiso de cada uno de los miembros de la familia derivar en el incremento de la ventaja competitiva de la empresa”.

La empresa está ubicada dentro de la categoría de Pyme (Familiar), siguiendo el Digesto Practico Laboral y Previsional sección Pymes, mediante la ley 24467 se dispuso una serie de medidas para promover el crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. A los efectos de este régimen, "pequeña empresa" es aquella que reúne las dos condiciones siguientes:

a) Que su plantel no supere los 40 (cuarenta) trabajadores.
b) Que tenga una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la autoridad designada al efecto.

Fuente: Elaboración Propia

Y mediante la resolución (CESRLPE) 1/1995, se establecieron los montos de facturación anual, sin IVA, para cada actividad, así como establecer montos diferentes por rama o subsector de actividades económicas:

c) Sector Comercio	\$ 3.000.000
d) Sector Servicios	\$ 4.000.000

Fuente: Elaboración Propia

La Empresa según balance año 2008 refleja una venta anual de \$ 822.200,00 una utilidad Neta del un 24 % y esto fue logrado con 15 empleados trabajando horas extras y no cumpliendo con los descansos compensatorios.

Recursos Institucionales:

Los Recursos Humanos con los que cuenta la empresa en la actualidad son los cinco integrantes de la familia que forma la parte directiva de la empresa y ocho empleados en relación de dependencia, bajo el convenio de UTHGRA, éste es el que corresponde a los empleados gastronómicos.

El terreno en el que se asienta a empresa es de aproximadamente 300 mts. cuadrados, es una casa familiar refaccionada que cuenta con dos pisos, en la planta baja se encuentra el Bar y Drugstore y en la planta alta las habitaciones para alquiler.

El horario de atención es de 07 AM. hasta las 24 PM, de lunes a domingo, el horario pico de concurrencias de la clientela es de 07 AM hasta las 15 AM. de lunes a viernes. Esto se debe al funcionamiento de los hospitales, ya que en esos horarios es cuando los médicos dan turnos para consultorio y se realizan intervenciones quirúrgicas.

La empresa tiene un sistema de compras y ventas que funciona en forma manual y personalizada, realizado por el jefe de la familia no contando con un manual de procedimiento establecido. El amoblamiento con el que cuenta la empresa no tiene ninguna característica especial, solamente los artefactos necesarios para su funcionamiento.

La empresa está financiada totalmente con recursos propios y el capital aportado en la puesta en marcha, no contado hasta la actualidad con ningún otro medio, ya que a la pymes les resulta muy difícil el acceso al crédito.

Capacidad Instalada

La capacidad instalada del bar/comedor viene dada por tres factores:

1) la cantidad de comensales que se pueden atender en un momento dado; la empresa cuenta con una capacidad de 100 sillas.

2) La capacidad de la cocina para atender a los comensales, en el cual organización cuenta con amplio espacio físico, y que por el momento solo se utiliza en un 70% de su capacidad normal, esto sucede porque el servicio de cocina no es

almacenable y existe ciclicidad y estacionalidad de la demanda; por ejemplo en el horario de la tarde la cocina está prácticamente inutilizada ya que la afluencia de gente a los hospitales es mínima.

3) El personal que se encuentra en la cocina también tiene es de fundamental importancia, ya que son los que sacan los platos a la venta, La empresa cuenta con 3 personas, ellas son necesarias para el ritmo con el que se mueve el bar comedor al medio día, pero su jornada de trabajo es menor a las 48 Hs semanales. Por lo que se considera que la capacidad en recursos humanos es del 70 % igual que la de la superficie, esto también se debe a la poca concurrencia de personal a los hospitales.

Objetivos y Proyección Institucional

Los objetivos a corto y mediano plazo que se estableció la Institución son:

- ✓ Aumentar el nivel de ventas en un 20%
- ✓ Capacitar al capital humano.
- ✓ Crear nuevas políticas de comercialización en Drugstore y Bar

Los objetivos en el largo plazo

- ✓ Abrir un nuevo local en otra zona de la Ciudad de Córdoba.

Historia y Evolución de la Empresa:

Este es un proyecto que tiene sus inicios en el año 1995 aproximadamente, cuando en la zona de la bajada pucara se anuncia que se va construir el nuevo hospital de niño, desde ese momento el líder de la familia vio que era un nicho de mercado muy positivo para explotar, desde ese momento empezó a incursionar en la zona alquilando un local

comercial en las cercanías del nuevo hospital, pero el tiempo fue pasando y el proyecto tardó en inaugurarse más tiempo que el que estaba presupuestado, abriendo sus puertas recién en el año 2001. En el momento de la inauguración la familia no estaba pasando por una buena situación económica, pero al abrirse el nuevo hospital cercano al local, las cosas cambiaron porque la afluencia de personas en la zona empezó a incrementarse rápidamente, esto le permitió a la empresa mejorar considerablemente la situación que estaba atravesando.

En el año 2002 se traslada el Hospital San Roque en la infraestructura que contaba el ex Hospital Ferroviario, quedando conformada la zona por tres hospitales públicos, El Hospital Rawson, El Hospital Santísima Trinidad (de Niños) y El Hospital San Roque.

La empresa en ese tiempo alquilaba un nuevo local al lado del Hospital de Niños, pero en el año 2006 el locador decide explotarlo él personalmente y no le renueva el alquiler, es ahí donde esta decide alquilar la casa en la que actualmente se encuentra para seguir con su proyecto y aparte estratégicamente está en mejor ubicación.

Capítulo “2”

2.1 Organigrama Institucional

Según Jesús García Jiménez (1998:65), un “organigrama es el signo visible de las diferentes formas voluntarias e intencionales de organización”.

La institución cuenta con una estructura simple, según Héctor F. Álvarez (2003;326) “estas se basan en la jerarquía y el desarrollo de las diferentes funciones tanto en sentido vertical como horizontal, se rigen por los principios de división de trabajo y de la especialización. Se aplica a las actividades repetitivas, con tecnologías simples y para actividades no diversificadas. La forma que presenta es la piramidal por la cantidad de niveles que aumentan con el crecimiento, este modelo es muy formalizado, centralizado y burocrático” La cúspide constituye el ápice de la autoridad y de ahí hacia abajo en orden vertical descendente se va ensanchando la pirámide para representar los niveles articuladamente subordinados hasta el nivel inferior. .

La empresa no cuenta con un organigrama expreso, pero según lo que se ha observado se asemeja a un organigrama de tipo funcional según Héctor F. Álvarez (2003;326) “ significa que fragmenta horizontalmente el flujo de actividades con un criterio homogéneo en un flujo integrado en unidades operativas y especializadas. La organización funcional conocida también como la dimensión horizontal está fundamentada en la división del trabajo. Surge por la imposibilidad de que una sola persona pueda abarcar diferentes tipos de tareas simultáneamente. Se ordenan las funciones según el criterio de la especialización y según una base técnica.

En la actualidad este es el organigrama que presentaría la empresa: vertical y funcional.

En la cúspide se encuentra el Empresario-Gerente un integrante de la familia que es quien tiene la función de tomar las decisiones más importantes, coordina y llevar el control de todo lo que sucede en la empresa.

Hay asesores externos que como su nombre lo indican no se encuentran trabajando en ella son lo que se encargan de llevar una pequeña contabilidad ya que no

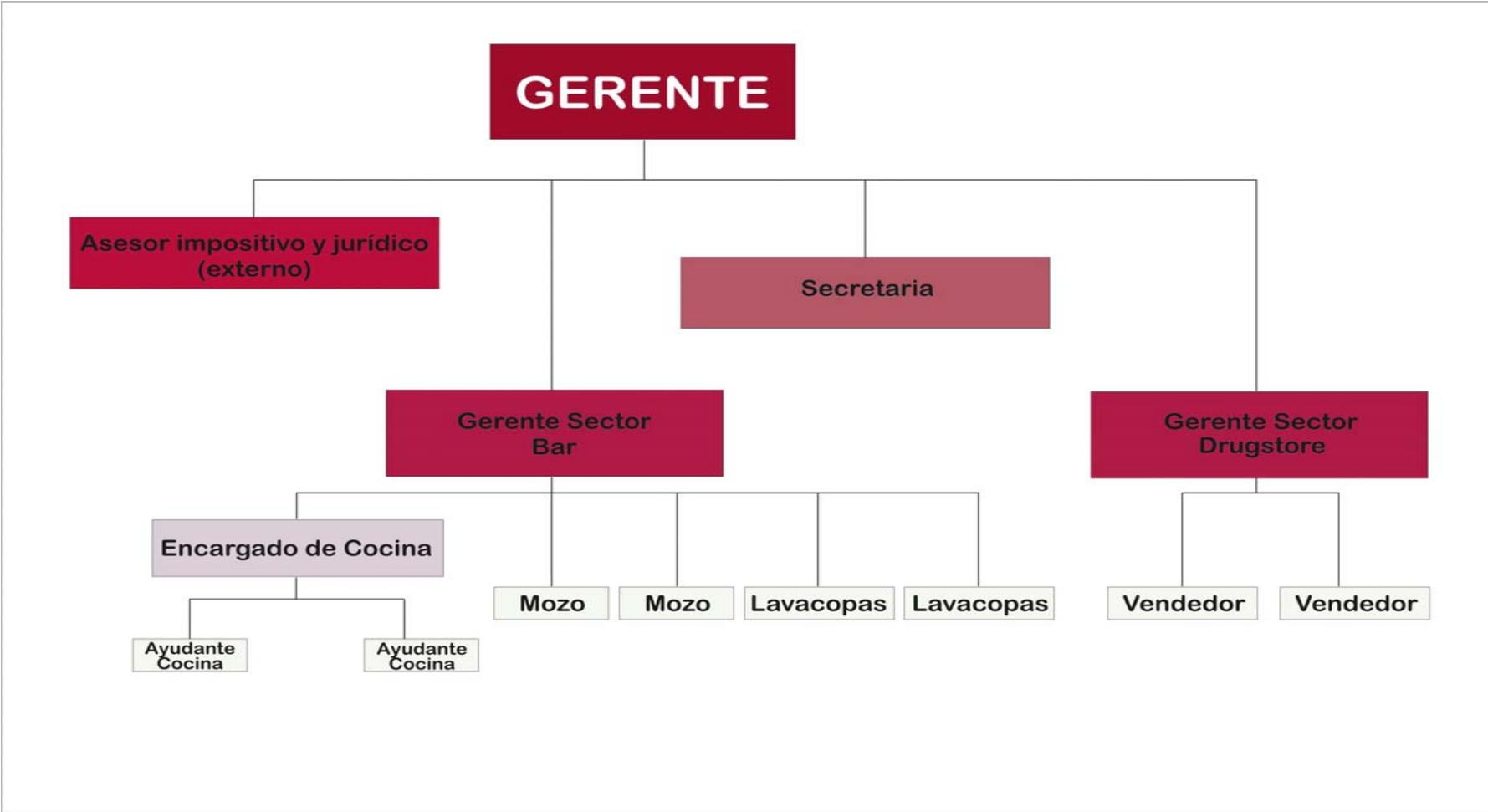
tienen la obligación de presentar balance, la liquidación de Impuestos y Sueldos y asesoría impositiva y jurídica cuando es necesario.

Hay una secretaria que es la que hace todo el manejo de bancos, pago a los proveedores, manejo de las cuentas corrientes y tramites en general, cumple un papel administrativo.

En el sector medio se encuentran los gerentes de bar y del drugstore y habitaciones estos son los encargados de que su sector funcione correctamente, ellos tienen a cargo los empleados de más baja línea, son los que están atentos a las necesidades de los clientes y llevan la función principal de compras de los insumos necesarios para el funcionamiento del mismo.

En última escala se encuentran los empleados, estas son personas que realizan en trabajo encomendado por los gerentes de cada sector, la empresa a través de ellos desarrolla todas su funciones y actividades.

ORGANIGRAMA ACTUAL DE LA EMPRESA



Fuente: Elaboracion Propia

2.2. Funciones, Actividades y Tipo de Contratación que tiene cada empleado en la Empresa.

- **Gerente General**

Funciones y Actividades: El Gerente es el que lleva la tarea de hacer que las actividades de la empresa se desarrollen con eficacia y eficiencia.

El tiene cuatro funciones que son básicas para cualquier gerente y son las de Planificación, organización, Dirección y Control.

Entre sus actividades específicas, consta en la compra a los distintos proveedores

Modalidad de Contratación: Es el titular de la empresa.

Remuneración: \$ 5000,00

Horario de Trabajo: Full Time

Sexo: Masculino

Fecha de Ingreso: 01/06/2006

Cargas de Familia: No posee

- **Encargados de Bar y Drugstore**

Funciones y Actividades: Ellos tiene a cargo los empleados de los distintos sectores. Es el responsable de la conducción de la prestación de servicios, dando cumplimiento a las pautas de trabajo, que para esa finalidad determine el Gerente.

Modalidad de Contratación: Por Tiempo Indeterminado

Remuneración: Oscila en los \$3000, 00 dependiendo de las horas extras Brutos

Horario de Trabajo: Full Time, de Lunes a Sábado de 7 a 16 hs. y domingo de por medio.

Sexo: Encargado Bar: Masculino

Encargado Drugstore: Femenino

Fecha de Ingreso: Encargado Bar: 01/06/2006

Encargado Drugstore: 01/12/2007

Cargas de Familia: Encargado Bar: No posee

Encargado Drugstore: No posee

- **Encargado de Cocina**

Funciones y Actividades: Es el que dirige la cocina, distribuyendo las tareas relacionadas con las distintas necesidades y especialidades de servicio. Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas.

Modalidad de Contratación: Independiente (Monotributista) Titulo terciario

Remuneración: Oscila en los \$2000,00 Netos dependiendo de las horas extras Netos.

Horario de Trabajo: de lunes a viernes de 09 hs a 16 hs

Sexo: Masculino

Fecha de Ingreso: 01/04/2007

Cargas de Familia: No posee

- **Ayudantes de Cocina**

Funciones y Actividades: Colabora con la elaboración de comidas, siguiendo las instrucciones del encargado de Cocina. Hace la limpieza de toda la mercadería, mesadas, cocina, piletas, ollas y otros utensilios del lugar.

Modalidad de Contratación: Full Time, No Registrado por las Leyes vigentes

Remuneración: Oscila en los \$1500,00 Netos.

Horario de Trabajo: Full Time, de Lunes a Sábado de 7 a 16 hs. y domingo de por medio.

Sexo: Ayudante 1: Masculino

Ayudante 2 Femenino

Fecha de Ingreso: Ayudante 1: 01/04/2008

Ayudante 2: 20/06/2008

Cargas de Familia: No poseen

- **Mozos**

Funciones y Actividades: Ellos se encargan del armado de las mesas y sirven la comida los comensales, retiran el servicio una vez utilizado por los comensales, realizan el mantenimiento y el orden del salón.

Modalidad de Contratación: Por Tiempo Indeterminado

Remuneración: Oscila en los \$1550, 00 Brutos.

Horario de Trabajo: Full Time, de Lunes a Sábado de 7 a 16 hs. y domingo de por medio.

Sexo: Mozo 1: Masculino

Mozo 2: Masculino

Fecha de Ingreso: Mozo 1: 15/05/2008

Mozo 2: 01/09/2008

Cargas de Familia: No poseen

- **Lavacopas**

Funciones y Actividades: Se encargan del lavado de la vajilla, realizan infusiones, bebidas frías y calientes, atienden los requerimientos de los mozos de salón, preparan todos los sándwich, emparedados, lomitos.

Modalidad de Contratación: No registrado por las leyes vigentes.

Remuneración: Oscila en los \$1390, 00.

Horario de Trabajo: Full Time, de Lunes a Sábado de 7 a 16 hs. y domingo de por medio.

Sexo: Lavacopas 1: Femenino

Lavacopas 2 Femenino

Fecha de Ingreso: Lavacopas 1: 01/10/2008

Lavacopas 2: 20/02/2009

Cargas de Familia: Lavacopas 1: No posee

Lavacopas 2 Un Hijo

- **Secretaría Administrativa**

Funciones y Actividades: Es la encargada de llevar las Cuentas Corriente, rendición de Caja, Pagos de Impuestos, servicios y otros, los costos y su control,

Modalidad de Contratación: Por Tiempo Indeterminado

Remuneración: Oscila en los \$1700, 00 Brutos.

Horario de Trabajo: Full Time, de Lunes a Sábado de 15:30 a 24 hs. y domingo de por medio.

Sexo: Femenino

Fecha de Ingreso: 01/06/2006

Cargas de Familia: Tres Hijos

- **Vendedores**

Funciones y Actividades: se encargan del expendio de bebidas, comidas y de todos los artículos que se encuentran en el drugstore.

Modalidad de Contratación: Por Tiempo Indeterminado

Remuneración: Oscila en los \$1400, 00 Brutos.

Horario de Trabajo: Full Time, de Lunes a Sábado de 7 a 15 y 15 a 24 hs. y domingo de por medio.

Sexo: Vendedor 1: Masculino

Vendedor 2: Femenino

Fecha de Ingreso: Vendedor 1: 01/12/2007

Vendedor 2: 01/10//2008

Cargas de Familia: Vendedor 1: Un Hijo

Vendedor 2: No posee

Capítulo “3”

Los costos laborales de la empresa en la actualidad

En la actualidad la empresa se encuentra con cuatro tipos de empleados: los que se encuentran registrados, los que se encuentran parcialmente registrados ya que están declarados pero con un sueldo menor al de la Categoría que les corresponde, los no registrados y aquellos que tienen un trabajo simulado como sería el caso del monotributo .

Los costos de los empleados registrados correctamente (ello incluye fecha de ingreso, remuneración, horario de trabajo) es el siguiente:

En el primer cuadro se ve como está formado el sueldo total remunerativo y en el segundo el costo que significa para la empresa en cuestión.

Cat.	Descripción Actividades Desempeñadas	Básico	Presentismo 10%	Complemento de Servicio 12%	Adicional Alimentación	Total Remunerativo
5	Mozo vendedor, Empleado Principal Administrativo	1.700,00	170,00	204,00	128,00	2.202,00
7	Gobernanta, Encargado o Gerente Medio	3.000,00	300,00	360,00	128,00	3.788,00

Cat.	Descripción Actividades Desempeñadas	Cantidad de Empleados	Sueldo Remunerativo Mensual	S.a.c Proporcional	Contribuciones Empleador	Costo Total
5	Mozo vendedor	1	2202,00	183,50	715,65	3101,15
7	Gobernanta, Encargado o Gerente Medio	2	3788,00	315,67	1231,10	5334,77
TOTALES		3	5990,00	499,17	1946,75	8435,92

Fuente: Elaboración Propia

En este tercer y cuarto cuadro se puede ver cuál es el costo total en el caso de los empleados que se encuentran parcialmente registrados.

Descripción Actividades Desempeñadas	Básico	Presentismo 10%	Complemento de Servicio 12%	Adicional Alimentación	Total Remunerativo
Mozo vendedor	1.400,00	140,00	168,00	128,00	1.836,00
Mozo de salón	1.550,00	155,00	186,00	128,00	2.019,00

Descripción Actividades Desempeñadas	Cantidad de Empleados	Sueldo Remunerativo Mensual	S.a.c Proporcional	Contribuciones Empleador	Costo Total
Mozo vendedor	2	3672,00	306,00	1193,40	5171,40
Mozo de salón	2	4038,00	336,50	1312,35	5686,85
TOTALES	4	7710,00	642,50	2505,75	10858,25

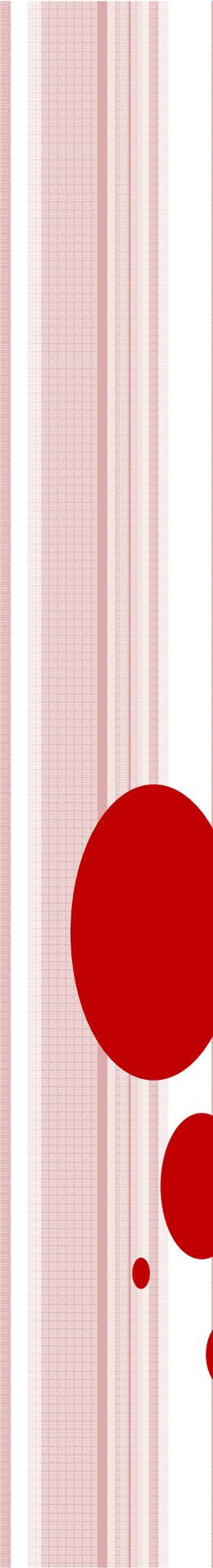
Fuente: Elaboración Propia

En el quinto y sexto cuadro se muestran los costos de los empleados que no se encuentran registrados y los que se encuentran parcialmente registrados.

Descripción Actividades Desempeñadas	Sueldo Neto
Lavacopas	\$ 1.390,00
Ayudante de Cocina	\$ 1.500,00
Encargado de Cocina	\$ 2.000,00

Descripción Actividades Desempeñadas	Cantidad de Empleados	Sueldo Neto	S.a.c Proporcional	Costo Monotributo	Costo Total
Lavacopas	2	2780,00	231,67		3011,67
Ayudante de Cocina	2	3000,00	250,00		3250,00
Encargado de Cocina	1	2000,00	166,67	120,00	2286,67
TOTALES GENERALES	5	7780,00	648,33	120,00	8548,33

Como se puede observar en los distintos cuadros, el costo que tiene la empresa es de \$27.842,50, a esto hay que agregarle el costo del sueldo del titular de la empresa que es de \$ 5.000,00 lo que hace que la empresa tenga un costo en materia laboral de \$ 32.842,50, esto representa en la relación Costo laboral/Ventas en un 28%.



IX.

DESARROLLO

IX.- DESARROLLO

En base a todo lo que se a todo lo que se ha visto en el diagnostico la empresa no cuenta con una buena administración de los recursos humanos, no se encuentran todos los empleados registrados según las leyes vigentes, otros están registrados parcialmente, tenemos mandos medios en forma desproporcionada y nos encontramos que los trabajadores tiene una jornada de trabajo muy larga mayor a 9 horas y sin el descanso obligatorio del convenio colectivo de trabajo de la actividad gastronómica de 35 horas semanales o 48 horas semana de por medio mínimo (Ver anexo 1), lo que ocasiona que se les deba abonar horas extras, algo que no es conveniente en este tipo de empresas por dos razones , primero el trabajo en la jornada es agotador, después de las 8 horas de trabajo el cuerpo no reacciona con la ligereza que se necesita para poder cumplir con el pedido de los clientes en tiempo y forma y el mayor costo que le produce a la empresa, ya que las horas extras se abonan al 50% o 100%. Por esta razón se va a proponer la incorporación de empleados para que cubran los francos y las horas extras de los demás trabajadores.

Al encontrarnos con empleados que no están registrado o que lo están en forma parcial, se va proponer registrarlos haciendo uso de la Ley 26.476 Titulo II (Régimen de regularización del empleo no registrado y de promoción y protección del empleo registrado) que nos permite registrar la fecha de ingreso correctamente a los empleados que no se encuentran registrados, contando con una disminución de la contribuciones a la seguridad social del 50% el primer año y del 25% el segundo año (Ver anexo 4).

Se va a reclasificar a los empleados que trabajan en el drugstore bajo el convenio colectivo de comercio (130/75), ya que una empresa debe estar bajo el gremio según las actividades que se desarrollen en el establecimiento (Ver anexo 3).

9.1 Propuesta de la jornada óptima y administración de los Recursos Humanos.

La organización debe contar con dos encargados para tener un mejor control y cubrir el amplio horario en que se encuentra abierto el establecimiento que suman un

total de 17 horas diarias mas una hora dividida en dos: ½ hs. antes de la apertura y ½ hs. después del cierre, en el cual los encargados deberían estar en el negocio, para preparar todo lo relacionado con la apertura y el cierre del establecimiento.

A su vez los encargados deberían llevar en ambos horarios la caja del establecimiento, en el sector del bar. De esta forma la jornada de trabajo seria:

- **Encargado1:** Horario de 6:30 hasta las 15:30 hs. de lunes a viernes. Y sábado de por medio cubriendo el horario en forma fraccionada de 8:30 a 13:00 y de 19: a 24:30hs.
- **Encargado 2:** Horario de 15:30 hasta las 24:30 de lunes a viernes. Y sábado de por medio cubriendo el horario en forma fraccionada de 8:30 a 13:00 y de 19: a 24:30hs.

Los turnos de ambos encargados deberían ser rotativos semanalmente, porque el horario de la tarde el encargado además de llevar la caja y ser el encargado de todo el establecimiento debería hacer la tarea de mozo, para así evitar contratar otra persona, que ocupe ese puesto, cuando el público que concurre es muy pequeño.

El día domingo estos puestos deberían ser cubiertos por el titular de la empresa, para evitar un mayor costo.

La empresa además necesitaría una empleada administrativa que abarque el horario de lunes a sábado de 9:30 a 13:30, la que se encargaría de los proveedores, bancos y el legajo de los empleados.

9.1.1 Sector Drugstore:

En la actualidad los empleados que trabajan en este sector, están encuadrados bajo el Convenio Colectivo de la actividad gastronómica, el cual no les corresponde por tratarse de una actividad de venta de productos en mostrador que se encuentra en el convenio colectivo de comercio, estos empleados deberían estar en la categoría de vendedores. Según el convenio de Colectivo de Comercio (130/75) dice que cuando un empleador tiene menos de cinco empleados con múltiples tareas se los podrá categorizar como Vendedores B.

En el drugstore el horario de atención es de 7:00 hasta las 24:00 de lunes a viernes y de 9:00 a 24:00 los sábados y domingos, el pico de mayor afluencia es de 8:30 hasta las 17:00 los días de semana según lo que se ha relevado en forma presencial.

Para cumplir con las exigencias del negocio se necesita que haya cuatro vendedores para cubrir el horario de atención y así los trabajadores puedan contar con el descanso semanal obligatorio según la ley 18.204.

Por lo que se propone la diagramación de la actividad de la siguiente manera:

- **Vendedor 1:** Horario de 7:00 a 15:30 con media hora para almorzar. De lunes a viernes. (Jornada de 8 Hs.)
- **Vendedor 2:** Horario de 9:00 a 17:30 con media hora para almorzar. De lunes a viernes. (Jornada de 8 Hs.)
- **Vendedor 3** Horario de 16:30 a 24:30 con media hora para cenar. De lunes a viernes. (Jornada de 7:30 Hs.) por estar bajo una Jornada mixta.
- **Vendedor 4:** Tiempo Parcial, Horario de 16:30 a 24:30 con media hora para cenar los días sábados y domingos. Cubriendo los descansos semanales compensatorios de los vendedores 1,2 y 3.

Los días sábados y domingos serán cubiertos por los vendedores 1,2,3 en el horario de 9:00 a 17:30. De la siguiente manera, por ejemplo: El vendedor 1 trabaja el día sábado la primer semana, descansando el domingo, la semana próxima trabaja el día domingo tomando su descanso el día sábado y la tercer semana descansa sábado y domingo. De esta manera la primer y segunda semana tendrá un descanso compensatorio de $\frac{1}{2}$ día., el día de la semana que el elija, siendo suplido por el vendedor 4. De igual manera va a ser para los empleados 2 y 3. En el siguiente cuadro describe como debería ir siguiendo para los vendedores 2 y 3.

Semanas	1° Semana		2° Semana		3° Semana	
Días	Sábado	Domingo	Sábado	Domingo	Sábado	Domingo
Vendedor 1						
Vendedor 2						
Vendedor 3						
vendedor 4						

Fuente: Elaboración Propia

Referencias:

	Días de Trabajo
	Días de Descanso

9.1.2 Bar, Comedor:

En el bar comedor, la actividad es mucho mayor, ya que lo que se vende es un servicio, es acá donde se necesita mayor mano de obra, y los costos de los insumos ocupan un lugar mucho menor en relación al drugstore. El horario de atención es igual que en el drugstore de 7:00 a 24:00 Hs. de lunes a viernes y de 9:00 a 24:00 Hs. sábado y domingo. El movimiento en este sector empieza muy temprano, normalmente a las 7:00 Hs. hay gente esperando para desayunar, porque a las 8:00 Hs. empieza la atención ambulatoria, operaciones etc. en los hospitales cercanos y esto es así durante todo el día hasta las 15:30 hs. aproximadamente donde se fragmenta la afluencia de clientes, hasta el día siguiente, siendo el horario de la tarde y noche muy tranquilo por esta razón se propone, la siguiente cantidad de personal. Se va dividir el bar, comedor en tres sectores que son la cocina, el salón y detrás de la barra.

En la cocina se necesita:

- **Cocinero:** Horario de 8:00 a 15:00 Hs de lunes a Sábado. (Jornada de 7:00 Hs.)
- **Ayudante de Cocina:** Horario de 9:00 a 16:00 Hs de Lunes a Viernes y Sábado de por medio. (Jornada de 7 Hs.)

- **Peón de Cocina:** Horario de 8: a 15:00 Hs. de Lunes a Viernes y Sábado de por medio. (Jornada de 7 Hs.).

El día domingo no es necesario que estos puestos sean ocupados, porque solamente se realizan minutas y el día sábado se deja todo listo para cubrir las necesidades del sábado y todo el domingo y empezar la semana nuevamente.

Detrás de la Barra:

- **Mozo de Mostrador 1:** Horario de 7:00 a 15:30 Hs de lunes a viernes con media hora para almorzar. (Jornada de 8 Hs.)
- **Mozo de Mostrador 2:** Horario de 9:00 a 17:30 Hs. de lunes a viernes con media hora para almorzar. (Jornada de 8 Hs.)
- **Mozo de Mostrador 3:** Horario de 16:30 a 24:30 Hs. de lunes a viernes con media hora para almorzar. (Jornada de 7:30 Hs).
- **Mozo de Mostrador 4:** Horario de 16 a 24:30 Hs. los días sábados y domingos y los días lunes semana de por medio que se necesita que cubra los francos.

Los días sábados y domingos en cada turno solo es necesario que se encuentre una sola persona cubriendo el puesto. En este cuadro se muestra de manera más clara como organizar a los empleados. Teniendo en cuenta el descanso semanal de 24 Hs. intercalado con una de 48 hs. siendo cubierto por el mozo de mostrador 4, que tendría un régimen especial de jornada que se aclara en el punto 8 del C.C.T. 489/2004 (Ver anexo 1).

Semanas	1° Semana			2° Semana			3° Semana			4° semana		
Días	Sábado	Domingo	Lunes									
Mozo Mostrador 1												
Mozo Mostrador 2												
Mozo Mostrador 3												
Mozo Mostrador 4												

Fuente: Elaboración Propia

Referencias:

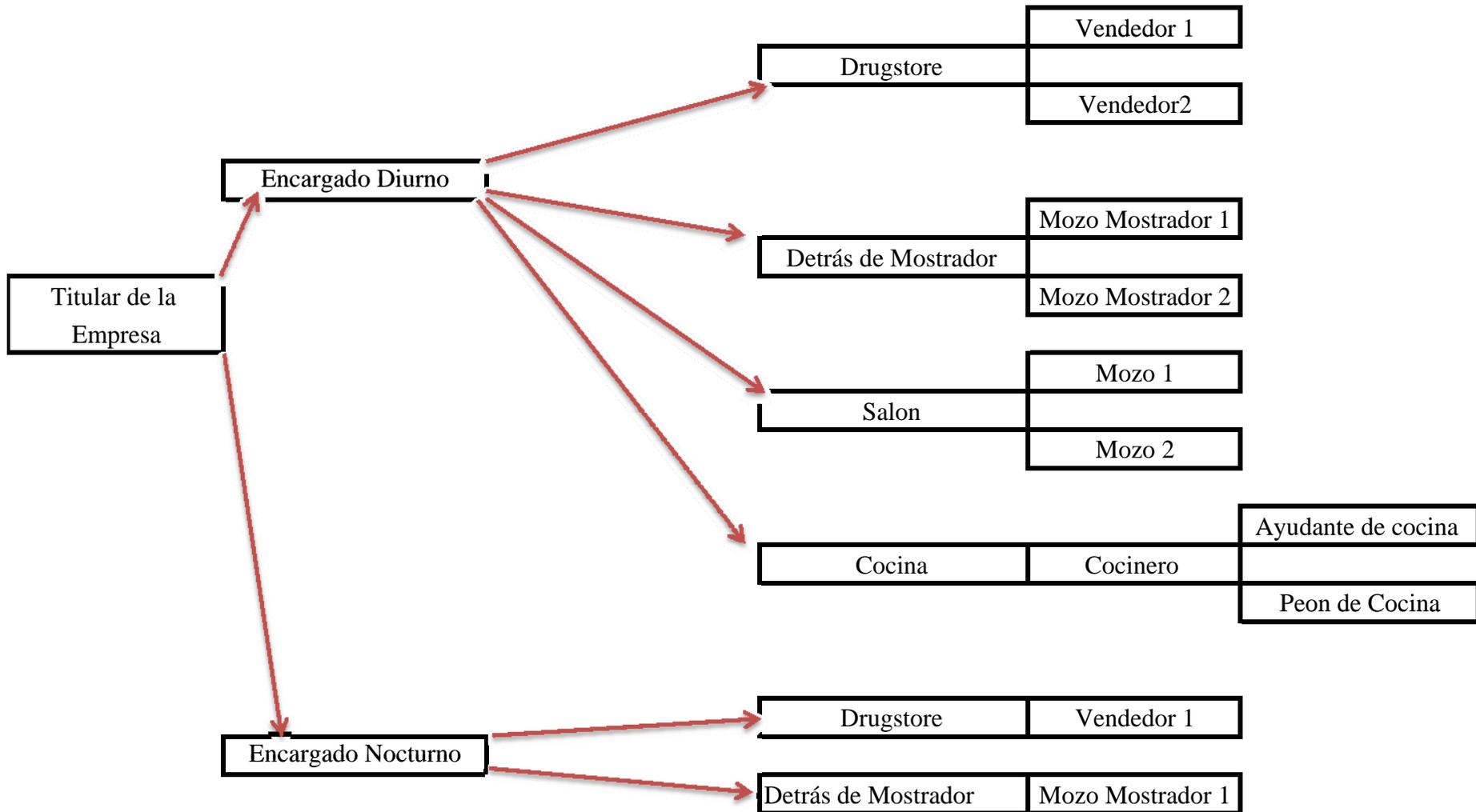
	Días de Trabajo
	Días de Descanso

En el salón:

- **Mozo 1:** Horario de 7:00 a 15:30 Hs de lunes a viernes con media hora para almorzar. Y sábado semana de por medio.
- **Mozo 2:** Horario de 9:00 a 17:30 Hs. de lunes a viernes con media hora para almorzar. Y sábado semana de por medio.
- **Mozo 3:** Horario de 16:30 a 24:30 Hs. los días sábados y de 9:00 a 15:00 y de 19 a 22 Hs los días domingo.

De esta manera la empresa tendría un plantel de 14 empleados full time en las distintas categorías y 3 empleados tiempo parcial. El siguiente sería el Organigrama que se propone:

ORGANIGRAMA PROPUESTO



9.2 Costos Laborales de la Jornada Óptima propuesta.

Los costos laborales que la empresa debería soportar en forma mensual teniendo en cuenta el sueldo básico, los adicionales de convenio, antigüedad, el SAC proporcional que se devenga mensualmente y las contribuciones para la propuesta ante expuesta y cumpliendo con las leyes vigentes sería de la siguiente manera: Se ha calculado el costo de los sueldos por sectores de la misma manera en que fue propuesto, Encargados y administrativa, Sector drugstore y el sector bar comedor que se lo ha subdividido en tres parte. Cocina, Detrás de Mostrador y Salón.

Encargados y Administrativo:	\$ 6.002,16
Drugstore:	\$ 8.184,23
Bar- Comedor:	
Cocina:	\$ 6.594,15
Detrás de la Barra:	\$ 7.464,56
Salón:	\$ 5.632,34
Contribuciones Generales:	\$ 10.350,45
Total	<hr/> \$ 44.227,89

En total la empresa debería soportar un costo que asciende a \$ 44.227,89 en forma mensualmente, para contar con todos los empleados registrados y en el convenio que correspondiente. En el anexo 5 se encuentran los cuadros con los respectivos cálculos.

9.3 Registración y adecuación de Convenio Colectivo Trabajo

Según los que se ha visto en el diagnóstico se ha podido observar que la empresa no cuenta con todos sus empleados registrados, esto significa que no se cumple con los requisitos del art. 7 de la Ley de Empleo, es decir que: 1) no se encuentran incorporados en el libro especial del artículo 52 LCT o en documentación laboral especial, según el convenio o estatuto vigente y 2) No se encuentra en el Registro del Sistema de Registro Laboral (INSSJP, subsidios familiares, obra social), esto trae aparejado un serie de multas como son las de la ley 24013(Ley de empleo) en sus artículos 8 (Trabajo totalmente clandestino), art. 9 y art. 10 (Registración deficiente), y la duplicación de la indemnización del art. 15 si este es despedido en el lapso de los dos años contados a partir de la intimación del empleado para que lo registre, todo esto en beneficio al trabajador y aparte las multas que aplica el AFIP si lo detecta ya que el trabajo no registrado en cualquiera de sus modalidades, produce graves perjuicios presentes y futuros al trabajador en forma directa y a la sociedad en forma indirecta afectando a la seguridad social. El trabajador no registrado se ve afectado en sus aportes jubilatorios, asistencia social, asignaciones familiares, seguro contra accidentes de trabajo, seguro de desempleo, acceso al crédito, derecho a intervenir en materia sindical y la custodia de los derechos más efectivos como son las vacaciones, horas extras, descansando semanal, feriados, etc. Por esta razón ante la falta de registración del trabajador la ley 11683 en el artículo agregado sin número a continuación del art, 40 lo regula y fija a la sociedad entera como sujeto pasible del daño. En caso de incumplimiento se aplica como sanción lo establecido en la resolución AFIP 1799 cap. J art. 17 Multa, 18 duplica o triplica y 19 reduce la multa. La sanción genérica por infracciones es de \$1500,00 por falta de registro siempre que no se haya más de 10 trabajadores contratados. Con más del 50 % en negro se duplica y si hay más de 10 trabajadores y más de 50% en negro se cuadruplica la sanción, y esta se reduce solamente si se inscribe a los trabajadores antes de la audiencia.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto es que se le propone a la empresa adherirse a la facilidades que nos da la ley 26.476 en si Título II (Registro especial de regulación

del empleo no registrado y promoción y protección del empleo registrado) que se encuentran, en los art. 11 al 24 de dicha ley (ver anexos).

Dicha ley está dividida en dos capítulos:

- 1) Regulación del empleo no registrado.
- 2) Promoción y Protección del empleo registrado

El Capítulo 1 de esta ley nos permite regularizar relaciones laborales activas al 24/12/08 en los casos en que el personal no esté declarado o lo esté en forma deficiente. Contando con muchos beneficios como son: 1) la liberación de multas y sanciones de cualquier naturaleza, 2) cero costo (capital e intereses) para regularizar hasta 10 empleados no generando erogaciones laborales realizadas con anterioridad al 24/12/08 y que se vinculen con las relaciones que se regularicen, 3) los trabajadores regularizados tienen derecho a computar hasta 60 meses de servicio con aportes para cumplir años de servicios para la prestación básica universal y prestación por desempleo, 4) Se cuenta con la reducción de las Contribuciones a la Seguridad Social que asciende al 50% el primer año y el 25% el segundo año.

De esta manera se le propone a la empresa efectuar la regularización de:

- Encargado de Cocina que se encuentra en la calidad de Monotributista desde el 01/04/07. Registrándolo como Cocinero según el convenio C.C.T. de la actividad gastronómica, y respetándole la antigüedad.
- Ayudante de Cocina 1 que se encuentra totalmente sin registración desde la fecha real del comienzo del Contrato 01/04/08. Y ayudante de Cocina 2 que también se encuentra sin registración desde la fecha 20/06/08 en la Categoría de Peón de Cocina, ya que la actividad que realiza entra en esa escala.
- Por último Lavacopas 1 y Lavacopas 2 que no se encuentran registrados se los debería colocar en la categoría de Mozo de Mostrador, porque aunque efectúan la actividad de Lavacopas también hacen otras actividades de mayor rango por su categoría y calificación profesional y registrarlos desde la fecha de Ingreso Correspondiente el 01/10/08 y 01/09/08.

En el segundo Capitulo la ley 26476 habla de la promoción del empleo registrado, quiere decir que la nueva relación laboral goza de los beneficios de la reducción de las contribuciones a la seguridad social desde el inicio de la vinculación y por 24 meses, por lo cual los trabajadores de tiempo parcial que se propone incorporar, también gozan de la reducción de las contribuciones, ellos son: Vendedor 3 y 4, Mozo de Mostrador 3 y 4 y Mozo de Salón 3. De esta forma la deducción quedaría de la siguiente manera:

Contribución Seg. Social	Normal	Reducción Año 1	Reducción Año 2
Jubilación	10,17	5,085	7,6275
Asignaciones Familiares	4,44	2,22	3,33
FNE	0,89	0,445	0,6675
INSSJP	1,50	0,75	1,125
Total de Reducción	17,00	8,50	12,75

Fuente: Elaboración Propia

Para la empresa esto resultaría una disminución en sus Contribuciones de un 8.5% el primer año y un 5,25% el segundo. Esto representa en dinero \$ 14.137,26 el primer año y \$ 7068,63 el segundo año (Ver Anexo).

9.4 Porcentaje de Costo laboral respecto a las ventas teniendo en cuenta la regularización de todos los empleados y la jornada optima.

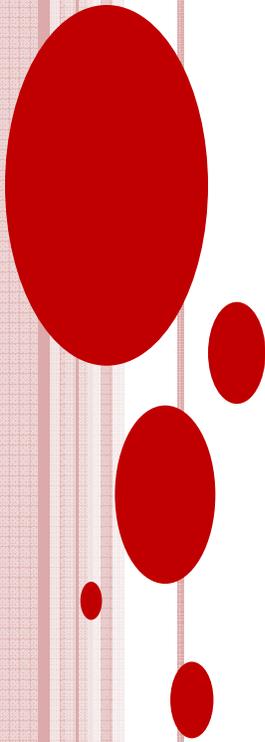
La empresa tiene una estimación de ventas para el año 2009 que rondan en un promedio de \$123.500 mensuales. El costo en mercadería estimado es de un 42% de las ventas y teniendo los empleados registrados, contando con las reducción del 50% de las contribuciones, la empresa debería afrontar un costo del 35 % de las ventas. Con lo que tendría una Utilidad Bruta del 23%. Así lo muestra el siguiente esquema de Estado de Resultado Bruto, solo contiene el costo de ventas estimado y mano de obra.

	\$	%
Ventas Estimadas	1.482.000,00	
Costo de Venta		
Mercadería	563.160,00	38%
Mano de Obra	<u>516.597,42</u>	35%
Utilidad Bruta	402.242,58	27%

Esto quiere decir que llevando una buena planificación de los recursos humanos, no recurriendo a las horas extras, y registrado a todos los trabajadores el costo de la mano de obra se eleva en un 7 % respecto al 28% que tiene la empresa en la actualidad.

X.

CONCLUSIÓN



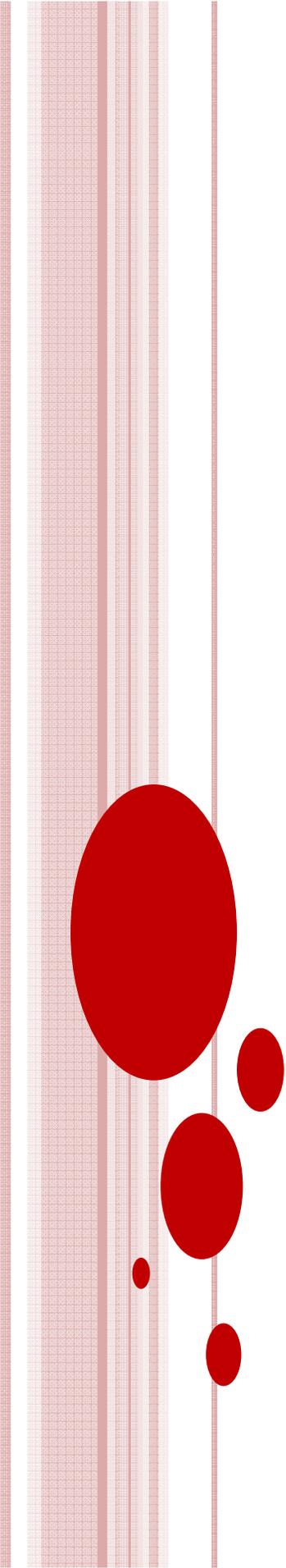
X.- CONCLUSION

Las Pymes familiares tienen un gran problema de organización del personal, porque son muy pequeñas para contar con un departamento de Recurso Humanos y por el desconocimiento que tienen del tema, por esta razón no cuentan con una adecuada planificación de la jornada de trabajo, esto hace que los trabajadores realicen horas extras y que no se cumpla con el descanso semanal obligatorio, en la propuesta se puede ver que planificando la actividad de cada empleado de manera efectiva, se puede ahorrar en pago de horas extras que incrementan en un 50% o 100% los costos laborales, aparte está comprobado que las jornadas extensas de labor producen fatiga por encima de lo humanamente aceptable, resultando perjudicial para la salud del trabajador y para su rendimiento tornando la posibilidad de accidentes de trabajo por ejemplo y esto también produce un costo mayor ya que hay que remplazar al empleado por otro. De esta forma se evita las formas precarizadas de empleo, se cuida la salud e higiene del trabajador y a la vez se ayuda a la sociedad combatiendo el desempleo, porque se le está dando oportunidad a otras personas de tener un trabajo.

En el desarrollo de la tesis se ha propuesto algo muy importante como es la regulación laboral de todos los empleados, pero se ha podido observar que el costo es un poco elevado. Por esta razón es necesario a nivel nacional un rediseño de las cargas y costos que tiene la registración para un empleador de una pymes a fin de no tornar antieconómica la actividad desarrollada ya que no es lo mismo el costo para una empresa de mayor envergadura que para una pequeña empresa, porque los márgenes son menores y así no se desalienta en forma indirecta al cumplimiento de la ley, ya que si bien toda actividad económica tiene sus riesgos que deben ser asumidos por el empleador y no por el trabajador, no es menos cierto que el objeto de la empresa es el lucro y no la beneficencia, aunque el lucro no debe estar en la evasión de los deberes del empleador o tributarios sino en tornar competitiva la actividad económica.

De esta manera se concluye que teniendo una buena organización de los recursos humanos, con sus respectivas registraciones se puede lograr un costo del 35% sobre las ventas el que es aceptable para la actividad en cuestión debiendo los titulares de la

empresa recortar sus utilidades en un 7% o en su caso echar mano a una nueva planificación comercial, buscando estrategias de comercialización para incrementar las ventas, los márgenes y darle vida al horario de la tarde/noche, ya que con el mismo personal propuesto se puede incrementar las ventas en un 20 % sin necesidad de contratar mayor mano de obra esto se debe a que la capacidad instalada de negocio lo permite, ya que esta utilizada en un 70% de su capacidad normal.



XI.

BIBLIOGRAFIA

XI.- BIBLIOGRAFIA

OROSCO NESTOR y SCOPPETTA MIGUEL, “Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales”, 8º Edición, Año 2007, Editorial Aplicación Tributaria S.A.

LEYES LABORALES Y PREVISIONALES, 4º Edición Año 2005 Editorial , Errepar.

LILIANA HEBE LITTERIO, “Régimen Laboral de las Pequeñas Empresas”, 1º Edición, Año 1999, Editorial Joaquín Fernández Madrid.

MIROLO RENE RICARDO, “Curso de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social” 2º Edición Actualizada Año 2003, Editorial Advocatus.

MEDRANO MARCELA, “Trabajadores Autónomos”, 1º Edición, Año 2008 Editorial Aplicación Tributaria S.A.

SCHIEL EDUARDO y OROZCO NESTOR, “Gestión de Personal” Aspectos Técnicos, Legales y Organizacionales, 3º Edición, Año 2008, Editorial Aplicación Tributaria S.A.

DIGESTO PRACTICO LABORAL Y PREVISIONAL “Editorial Errepar Online” (Año 2009)

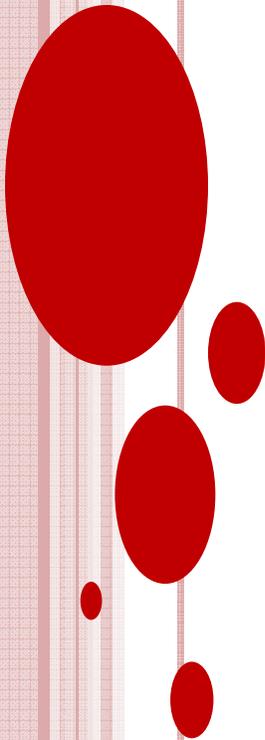
COLECCIÓN ASESORA CD ENCICLOPEDIA TRIBUTARIA, LABORAL Y PREVISIONAL “Editorial Asesora” (Año 2005).

JOSEP T.PIES LLORET “De Empresa Familiar a Familia Empresaria” Dossier

CAROLINA FARRE: Ireal Pyme de Fundación Mediterránea “Consignas para la crisis” Diario la Voz de Interior Sección Economía (03/05/09)

XII.

ANEXOS



XII.- ANEXOS

Anexo N° 1: Convenio Colectivo N° 389/2004 Gastronómicos, Ramas Hoteles y Restaurantes

Este convenio entra en vigencia a partir del 16/09/2004 y rige para todos los empleados de la actividad Hotelera y Gastronómica de La República Argentina. El mismo trata entre otras cosas, la categoría de cada establecimiento, las modalidades de contratación laboral, jornada laboral, funciones, especialidades y reglamentación de tareas, condiciones salariales etc.

Categorías de establecimientos comprendidos en cada escala (I a V)

- Categoría I
 - a. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría una estrella.
 - b. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría una estrella.
 - c. Hospedajes y pensiones.
 - d. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría D.
 - e. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría C.
 - f. Despacho de comidas al mostrador sin servicio de salón.
 - g. Otros negocios gastronómicos categoría D.

- Categoría II

- a. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría dos estrellas.
- b. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría dos estrellas.
- c. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría C.
- d. Copetines al paso y pizzerías con servicio de salón.
- e. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría B.
- f. Servicios de catering y afines categoría C.
- g. Otros negocios gastronómicos categoría C.

- Categoría III

- a. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría tres estrellas.
- b. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría tres estrellas.
- c. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría B y casas de tipo económico.

d. Heladerías con servicio de salón.

e. Lecherías.

f. Cabarets, dancings, boites, bares y cafés con varieté. Cafés concert.

g. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría A.

h. Servicios de catering y afines categoría B.

i. Otros negocios gastronómicos categoría B.

- Categoría IV

a. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cuatro estrellas.

b. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría A.

c. Servicios de catering y afines categoría A.

d. Otros negocios gastronómicos categoría A.

- Categoría V

a. Hoteles, moteles, hostería y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cinco estrellas

Las Categorías y funciones (art. 9 CCT) empleados gastronómicos

La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional, que se determinan seguidamente en forma enunciativa y no taxativa. En situaciones transitorias se deberá prestar la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la Organización Empresaria, aunque no sea específicamente en su categoría o función, respetando el principio previsto en el artículo 66 de la L.C.T.. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento donde se presten los servicios y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo de lo que resulta de los términos del contrato, sino de aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo; resulten de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 de la L.C.T., sus similares y concordantes.

La descripción de tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

Se enuncian, seguidamente, las categorías y funciones que se encuentran en la empresa:

- **Encargado o Gerente medio**

Es el responsable de la conducción de la prestación de servicios, dando cumplimiento a las pautas de trabajo, que para esa finalidad determine la empleadora.

- **Encargado de Cocina**

Es la máxima autoridad para dirigir el personal de cocina, distribuyendo las tareas relacionadas con las distintas necesidades y especialidades del servicio. Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas a las reglas propias del arte culinario. Ordena y distribuye las tareas de su sector, supervisando el proceso de pelado de frutas y verduras, su lavado y procesamiento, higiene y prolijamente de carnes, etc., y la preparación de los ingredientes en frío, batidos o tareas afines, así como también el despacho de las comidas luego de su cocimiento. .

- **Ayudante de cocina**

Colabora con las tareas de elaboración de comidas, realizando la preparación de víveres en crudo que intervienen en las mismas como ser selección y picado de hortalizas y frutas, rebozos, batidos y picados, purés, acondicionamiento de las preparaciones en recipientes de cocción, todo previo al cocimiento y siguiendo las instrucciones del cocinero. Le corresponde también la colocación y extracción de las comidas en bocas de fuego y hornos en las oportunidades que el cocinero le indique.

- **Sandwichera**

Es el responsable de todo el proceso inherente a la preparación de emparedados, como cortado de fiambres y quesos, rellenos y utilización de pastas o mayonesas. Tiene a su cargo la limpieza y ordenamiento de su sector de trabajo.

- **Despachante de comidas al mostrador. Mozo de mostrador**

Realiza las tareas del despacho de cafetería, emparedados, repostería, facturas, comidas y bebidas. Tiene a su cargo la ubicación de comidas y bebidas en heladeras, así como también el acondicionamiento de mercadería en el mostrador y vitrinas anexas. En el caso de tratarse de sistema de autoservicio, ejecutará el llenado de recipientes de comidas y servirá las mismas en los platos o bandejas individuales presentados por las comensales para ese fin, así como también, en su caso, bebidas y distribución de cubiertos, platos, bandejas o servilletas. También le corresponde la descarga de residuos de vajilla, bandejas, cubiertos, etc., en el sector destinado a ese fin. Le corresponde, además, la limpieza y ordenamiento de su sector.

- **Cafetero**

Tiene a su cargo preparar, detrás del mostrador, las infusiones con o sin leche fría o caliente, servir leche fría o caliente, colaborando además con el mozo de mostrador. Quienes tienen a su cargo, en cocina, la preparación de desayunos, meriendas y colaciones que no signifiquen elaboración de comidas, se asimilan a esta categoría.

- **Mozo de salón**

Tiene a su cargo el armado de la "mise en place" y sirve las comidas a los comensales conforme a las modalidades de la prestación. Le corresponde el repaso de la vajilla y cubiertos a utilizar, así como el ordenamiento de la mantelería. Retira el servicio una vez utilizado por el comensal.

- **Lavacopas**

Es el encargado de lavar copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etc.,

- **Vendedor**

Son los que están a cargo de las ventas de la mercadería que se encuentra en el drugstore que se vende en el mostrador y no en las mesas.

El convenio Colectivo está dividido en Categoría o Clases de establecimientos, la empresa en estudio se encuentra en la Categoría (estrella) 3 y los niveles de profesionalidad van desde el 0 que es el aprendiz hasta la categoría 7 que es el encargado o gerente medio.

El sueldo básico tiene otros adicionales que son obligatorios para el empleador y son el adicional por asistencia perfecta que es un 10% del salario básico, el adicional por complemento de servicio que es un 12% del básico, el adicional por alimentación que es un 5% del básico pero del nivel 1 y el adicional por antigüedad que va desde el 1%.

Para cada una de las categorías antes anunciadas el Convenio Colectivo que la ampara tiene un básico (remuneración mínima) que está compuesto de la siguiente manera:

*Escala salarial vigente desde Junio de 2009 Inicial
Para Bares y Restaurant Categoría 3 Estrellas "B"*

Categorías	Descripción Actividades Desempeñadas	Básico	Presentismo 10%	Complemento de Servicio 12%	Adicional Alimentación	Total Remunerativo
1	Lavacopas, Peon de Cocina, Toilete	1478,00	147,80	177,36	141,00	1944,16
2	Mozo de Mostrador, Sandwinchero Cafetero	1569,00	156,90	188,28	141,00	2055,18
3	Ayudante de Cocina	1641,00	164,10	196,92	141,00	2143,02
4	Sandwichero,Minutero Mozo de Mostrador	1706,00	170,60	204,72	141,00	2222,32
5	Empleado Principal Administrativo, Mozo vendedor	1762,00	176,20	211,44	141,00	2290,64
6	Mozo de salón, Recepcionista, Encargado de Cocina	1878,00	187,80	225,36	141,00	2432,16
7	Gobernanta, Encargado o Gerente Medio	2032,00	203,20	243,84	141,00	2620,04

Desde junio de 2009 hay un incremento en las remuneraciones según acuerdo salarial junio de 2009 en el cual a partir de dicho mes las remuneraciones aumentaran en un 10%.

En Julio, Agosto y Septiembre de 2009 el incremento será del 15%.

En Octubre, Noviembre y Diciembre de 2009 el incremento será del 20%

En Enero, Febrero y Marzo del 2001 se incrementara en un 25%

Anexo N°2: Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio 130/75

Categorías profesionales

Art. 4 - A los trabajadores a que se refiere esta convención se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos:

- 1) maestranza y servicios;
- 2) administrativos;
- 3) auxiliar;
- 4) auxiliar especializado;
- 5) ventas.

Art. 10 - *Personal de ventas*. Se considera personal de ventas a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, y revistará en las siguientes categorías:

- a) degustadores;
- b) vendedores; promotores;
- c) encargados de segunda;
- d) jefes de segunda o encargados de primera.

Art. 15 - La enunciación de categorías precedentemente expuesta no implica obligación por parte del empleador de crear las mismas cuando ello no fuere requerido por las necesidades de la empresa.

Art. 16 - En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del convenio colectivo de trabajo, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario.

Art. 17 - La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

Art. 18 - Las empresas que empleen no más de cinco personas comprendidas en este convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala:

Maestranza	Básico	(A)
Administrativos	Categoría	(B)
Cajeros	Categoría	(B)
Vendedores	Categoría	(B)

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este convenio, supere los cinco empleados, pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el Capítulo III del presente convenio.

Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el párrafo primero, si la empresa vuelve a ocupar cinco empleados o menos, comprendidos en este convenio, mantendrá la categorización adquirida.

Remuneraciones:

Básico: El correspondiente según categoría Inicial (Vendedor B) \$1380,01 a abril de 2008.

Antigüedad: Desde Junio de 2008 es el 0.5% por año cumplido.

Asistencia y Puntualidad: Si el trabajador no ha incurrido en mas de una ausencia injustificada en el mes, se le abonara la doceava parte de sus remuneraciones bajo este concepto, (8,33%).

Día del Empleo de Comercio: el día 26 de Septiembre. Si se Trabaja corresponde su pago con un incremento del 100%.

Acuerdo Abril de 2008

Se incrementa en un 20 % no remunerativo, los salarios vigentes a abril de 2008. Este porcentaje se aplican sobre todos los adicionales fijos y permanentes, no se aplican sobre comisiones, horas extras, ni sobre el Adicional de Asistencia y Puntualidad.

Se abona además un adicional mensual de \$ 100 a quienes se desempeñen en jornada completa, siendo proporcional para quienes lo hagan en jornada reducida o a tiempo parcial. Es adicional es no remunerativo y se abona desde abril de 2008.

Tanto sobre el incremento porcentual como sobre los \$100,00 se paga el adicional de Asistencia y Puntualidad. Todos estos conceptos se pagan en rubro discriminado en el recibo como Acuerdo Colectivo Abril 2008.

A pesar de ser todos rubros no remunerativos, devengan los aportes previstos en el art. 100 del CCT 130/75 y aportes y contribuciones a la Obra Social OSECAC por aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a la misma y a partir de abril de 2009 contribuciones al INACAP .

Con los haberes del mes de junio de 2009 y de diciembre de 2009 se abonaran un 50% de lo abonado mensualmente como Acuerdo Colectivo Abril 2008. Ambos conceptos se abonaran como sumas no remunerativas estando sujetas a los mismos aportes y contribuciones.

Acuerdo Abril del 2009

A partir del 01 de abril de 2009 se abonara a quienes trabajen en jornada completa \$300,00, más Presentismo de corresponder. Esto devengara aportes y contribuciones a OSECAC, Fondo Solidario Sindical Faecys e INACAP. En junio se pagara un 25% de la suma mensual y en diciembre un 50 % sujetos a los mismos aportes y contribuciones. Sera no remunerativo hasta el 31/01/2010 los \$ 300,00 y el Presentismo. Hasta diciembre de 2009 serán no remunerativos los conceptos creados por el Acuerdo Abril de 2008.

Anexo N°3: Régimen especial de regularización del empleo no registrado y promoción y protección del empleo registrado (Título II)

Capítulo I: Regularización del empleo no registrado

Art. **11** - La registración en los términos del artículo 7 de la ley 24013, la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de las relaciones laborales existentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, producirá los siguientes efectos jurídicos:

a) Liberación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza, correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 17250 y sus modificaciones, 22161 y sus modificaciones, **24769** y sus modificaciones, 25212, 25.191 y capítulo VII de la ley 22250, firmes o no y que no hayan sido pagadas o cumplidas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley;

b) Para la regularización de hasta diez (10) trabajadores, inclusive, la extinción de la deuda -capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que se detallan a continuación:

1. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24241 y sus modificaciones.
2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y sus modificaciones.
3. Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23661 y sus modificaciones.
4. Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificaciones.

5. Régimen Nacional de Obras Sociales, ley 23660 y sus modificaciones.

6. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificaciones.

7. Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, ley 25191.

8. Ley de riesgos del trabajo, 24557 y sus modificaciones.

Este beneficio también comprende a la deuda -capital e intereses- en concepto de cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y de contribuciones de solidaridad, pactadas en los términos de la ley de convenciones colectivas.

c) Las erogaciones realizadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley y que se vinculen con las relaciones laborales que se regularicen, no serán consideradas ganancias netas, gasto ni ventas para la determinación, respectivamente, de los impuestos a las ganancias y al valor agregado del empleador. A tal fin, tendrán el carácter de no alcanzado en los citados impuestos.

d) Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por las que se los regularice, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la ley 24241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la ley 24013.

Los meses regularizados serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia, y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

Art. 12 - A partir del trabajador número once (11), inclusive, que se regularice, para la procedencia de los beneficios establecidos en los incisos a), c) y d) del artículo precedente se deberá cancelar, sólo por dichos empleados, las obligaciones adeudadas - capital e intereses- en concepto de aportes y contribuciones, con destino a los subsistemas de la seguridad social indicados en los puntos 1 a 7 del inciso b) del artículo 11 del presente capítulo.

Para el pago de estas obligaciones se deberá observar la forma, plazos y demás condiciones que establecerá la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la cual implementará un plan de facilidades de pago con las siguientes características:

- a) El interés de consolidación de cada una de las deudas que se incluya no podrá superar el veinte por ciento (20%) del respectivo capital;
- b) El interés anual de financiación será del seis por ciento (6%), calculado sobre el importe de cada cuota del plan de pago;
- c) Un pago a cuenta equivalente al seis por ciento (6%) de la deuda, y el saldo resultante en hasta ciento veinte (120) cuotas mensuales.

Art. 13 - A efectos de lo establecido en el artículo anterior se podrán incluir en el plan de facilidades de pago, las deudas que se encuentren en discusión administrativa o judicial, en tanto el demandado se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa o judicial, según corresponda.

Art. 14 - La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los ciento ochenta (180) días corridos, contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente título.

En los supuestos de rectificación de las reales remuneraciones, lo dispuesto en los artículos anteriores del presente capítulo será aplicable sólo a la parte regularizada.

Art. 15 - La Administración Federal de Ingresos Públicos y las instituciones de la seguridad social con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular de oficio determinaciones de deuda y labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos correspondientes a los subsistemas de la seguridad social y ajustes impositivos, con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco de este régimen.

Invítase a las provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los municipios a adherir a este régimen, adoptando en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones la misma medida prevista en este artículo con relación a sus impuestos y tasas.

Capítulo II: Promoción y protección del empleo registrado

Art. 16 - Los empleadores, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente con ausencia total de registración en los términos del capítulo I de este título, gozarán por dichas relaciones de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a lo siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24241 y sus modificaciones;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y su modificaciones;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificaciones;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificaciones;

e) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, ley 25191.

El beneficio consistirá en que durante los primeros doce (12) meses sólo se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social. El Poder Ejecutivo nacional adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trata.

No se encuentran comprendidas dentro del beneficio dispuesto en este artículo las contribuciones con destino al Sistema de Seguro de Salud previstas en las leyes 23660 y 23661 y sus respectivas modificaciones, como tampoco las cuotas destinadas a las administradoras de riesgos del trabajo, ley 24557 y sus modificaciones.

Art. 17 - El régimen del presente capítulo resulta de aplicación respecto de los empleadores inscriptos ante la Administración Federal de Ingresos Públicos o que se inscriban en el marco esta ley.

Art. 18 - El empleador gozará de este beneficio por cada nuevo dependiente que regularice o incorpore a su planta de personal, siempre que no resulte alcanzado por lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de este capítulo.

Art. 19 - El empleador no podrá hacer uso del beneficio previsto en el artículo 16, con relación a los siguientes trabajadores:

a) Los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social hasta la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto y continúen trabajando para el mismo empleador, con posterioridad a dicha fecha;

- b) Los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de desvinculación;
- c) El nuevo dependiente que se contrate dentro de los doce (12) meses contados a partir de la extinción incausada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

Art. 20 - Quedan excluidos de pleno derecho del beneficio dispuesto en el artículo 16 los empleadores, cuando:

- a) Se le constate personal no registrado por períodos anteriores a la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto, o posteriores a dicha fecha y hasta dos (2) años de finalizada la vigencia del régimen establecido en el presente capítulo;
- b) Incluyan a trabajadores en violación a lo dispuesto en el artículo 19.

La exclusión se producirá en forma automática desde el mismo momento en que ocurrió cualquiera de las causales indicadas en el párrafo anterior.

Art. 21 - El incumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 19 y 20 de este capítulo producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social que resultaron exentas, con más los intereses y multas correspondientes.

Art. 22 - Los aportes previsionales de los trabajadores comprendidos en este régimen se realizarán al Sistema Integrado Previsional Argentino.

Art. **23** - El presente beneficio regirá por doce (12) meses contados a partir de la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto, pudiendo ser prorrogado por el Poder Ejecutivo nacional.

Las disposiciones previstas en el título II de la presente ley no afectarán los derechos de los trabajadores consagrados en la normativa vigente.

Art. **24** - Facúltase al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a la Administración Federal de Ingresos Públicos y a la Administración Nacional de la Seguridad Social a dictar las normas complementarias y reglamentarias que resulten necesarias a fin de implementar las disposiciones contenidas en los capítulos I y II del presente título, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Anexo N°4: Cuadros Costos Laborales de los siguientes Sectores:

- 1) Encargados
- 2) Drugstore
- 3) Cocina
- 4) Detrás de Mostrador
- 5) Salón
- 6) Contribuciones Empleador
- 7) Disminución Contribuciones 1°
año ley 26.476
- 8) Disminución Contribuciones 2°
año ley 26.476

Cuadro de Costos Laborales (Encargados y Administrativa)

Conceptos	Encargado 1	Encargado 2	Auxiliar Administrativo	Total a Pagar
Sueldo Básico	1878,00	1878,00	784,50	4540,50
Antigüedad	18,78	18,78	0,00	37,56
Asistencia	189,68	158,00	65,35	413,03
Complemento de Servicio	227,61	227,61	94,14	549,37
S.A.C. Prop. Mensual	192,84	190,20	78,67	461,70
Total Conceptos a Pagar	2506,91	2472,59	1022,65	6002,16

Cuadro de Costos Laborales Sector Drugstore

Conceptos	Vendedor 1	Vendedor 2	Vendedor 3	Vendedor 4	Total a Pagar
Sueldo Básico	1328,19	1328,19	1328,19	664,10	4648,67
Antigüedad	6,64	6,64		0,00	13,28
Presentismo	111,19	111,19	110,64	55,32	388,34
S.A.C. Prop. Mensual	120,50	120,50	119,90	59,95	420,86
Acuerdo Abril 2008	289,20	289,20	287,77	143,88	1010,06
Acuerdo Fijo Abril 2008	108,33	108,33	108,33	54,17	379,16
Acuerdo abril 2009	324,99	324,99	324,99	162,50	1137,47
Acuerdo extraordinario Abril 08/09	53,26	53,26	53,26	26,63	186,41
Total Conceptos a Pagar	2342,31	2342,31	2333,08	1166,54	8184,23

Cuadro de Costos Laborales Sector Bar - Comedor (Cocina)

Conceptos	Cocinero	Ayudante de Cocina	Lavacopas	Total a Pagar
Sueldo Básico	1878,00	1641,00	1478,00	4997,00
Antigüedad	18,78	16,41	0,00	35,19
Asistencia	189,68	138,06	123,12	450,86
Complemento de Servicio	227,61	198,89	177,36	603,86
S.A.C. Prop. Mensual	192,84	166,20	148,21	507,24
Total Conceptos a Pagar	2506,91	2160,56	1926,68	6594,15

Cuadro de Costos Laborales Sector Bar - Comedor (detrás de la barra)

Conceptos	Mozo Mostrador 1	Mozo Mostrador 2	Mozo Mostrador 3	Mozo Mostrador 4	Total a Pagar
Sueldo Básico	1641,00	1641,00	1706,00	682,40	5670,40
Antigüedad	16,41	16,41	0,00	0,00	32,82
Asistencia	165,74	138,06	142,11	56,84	502,76
Complemento de Servicio	198,89	198,89	204,72	81,89	684,39
S.A.C. Prop. Mensual	168,50	166,20	171,07	68,43	574,20
Total Conceptos a Pagar	2190,54	2160,56	2223,90	889,56	7464,56

Cuadro de Costos Laborales Sector Bar - Comedor (Sal3n)

Conceptos	Mozo de Sal3n 1	Mozo de Sal3n 2	Mozo de Sal3n 3	Total a Pagar
Sueldo B3sico	1878,00	1878,00	500,80	4256,80
Antigüedad	18,78	18,78	0,00	37,56
Asistencia	189,68	158,00	41,72	389,40
Complemento de Servicio	227,61	227,61	60,10	515,32
S.A.C. Prop. Mensual	192,84	190,20	50,22	433,26
Total Conceptos a Pagar	2506,91	2472,59	652,83	5632,34

CONTRIBUCIONES PATONALES BAR Y DRUGSTORE

CONTRIBUCIONES		SECTORES					
Conceptos	Valores	Drugstore	Encargados	Salón	Cocina	Detrás de Mostrador	Totales
Remuneraciones sujeta a aportes		8184,23	6002,16	5632,34	6594,15	7464,56	33877,44
Jubilación	10,17%	832,34	610,42	572,81	670,63	759,15	3445,44
Ley 19032	1,50%	122,76	90,03	84,49	98,91	111,97	508,18
Anssal	0,60%	49,11	36,01	33,79	39,56	44,79	203,27
Asignación Familiar	4,44%	363,38	266,50	250,08	292,78	331,43	1504,20
Fondo Nacional de Empleo	0,89%	72,84	53,42	50,13	58,69	66,43	301,52
Obra Social	5,40%	441,95	324,12	304,15	356,08	403,09	1829,44
Obra Social Tiempo Parcial		67,82	---	98,26	---	72,05	238,14
Seguro Colectivo Obligatorio	\$ 16,00	64,00	48,00	48,00	48,00	64,00	288,00
ART	3%	245,53	180,06	168,97	197,82	223,94	1016,35
Art Fondo para fines específico	\$ 0,60	2,40	1,80	1,80	1,80	2,40	10,80
Fondo Convenio F.EH.G.R.A.	2%	---	60,02	112,65	131,88	149,29	453,86
Seguro de Vida Convenio Gastronómico	1%	---	60,02	56,32	65,94	74,65	256,94
INACAP	\$ 9,75	39,00	---	---	---	---	48,75
Seguro la Estrella	3,50%	245,53	---	---	---	---	245,56
Total por Sector		2546,65	1730,41	1781,44	1962,10	2303,18	44227,89

Disminución Contribuciones Primer Año Ley 26476

CONTRIBUCIONES		SECTORES				
Conceptos	Valores	Drugstore	Salón	Cocina	Detrás de Mostrador	Totales
Remuneraciones sujeta a aportes		41995,44	7833,96	79129,80	37361,52	
Jubilación	5,085	2135,47	398,36	4023,75	1899,83	8457,41
Ley 19032	2,22	932,30	173,91	1756,68	829,43	3692,32
Asignación Familiar	0,445	186,88	34,86	352,13	166,26	740,13
Fondo Nacional de Empleo	0,75	314,97	58,75	593,47	280,21	1247,41
Total por Sector		3569,61	665,89	6726,03	3175,73	14137,26

Disminución Contribuciones Segundo Año Ley 26476

CONTRIBUCIONES		SECTORES				
Conceptos	Valores	Drugstore	Salón	Cocina	Detrás de Mostrador	Totales
Remuneraciones sujeta a aportes		41995,44	7833,96	79129,80	37361,52	
Jubilación	2,54	1067,73	199,18	2011,88	949,92	4228,70
Ley 19032	1,11	466,15	86,96	878,34	414,71	1846,16
Asignación Familiar	0,22	93,44	17,43	176,06	83,13	370,06
Fondo Nacional de Empleo	0,38	157,48	29,38	296,74	140,11	623,70
Total por Sector		1784,81	332,94	3363,02	1587,86	7068,63