



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SEDE ROSARIO

CARRERA: CONTADOR PÚBLICO

TRABAJO FINAL DE CARRERA TÍTULO:

“Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrearán la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el período 2015-2018.”

ALUMNO: Natalí Souza

TUTOR DE CONTENIDOS: Dra. Romina Brining

TUTOR METODOLÓGICO: Lic. Magdalena Carrancio

MARZO 2018

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial a la Dra. Romina Brining y a la Lic. Magdalena Carrancio, profesoras de la investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua de la misma.

También me gustaría agradecer a mi familia por el apoyo que me brindaron en todos estos años.

A mi mamá por darme la vida, el amor y luchar para que yo pueda lograr ésta meta.

A mi gran amor Yoslán, por haber sido mi pilar y sostén en este último tramo de mi carrera.

A mis amigas, por el apoyo incondicional de tantos años.

Por último, a mis abuelos y ángeles del cielo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito mostrar los costos implícitos en la vida de la relación laboral bajo la modalidad de dependencia, enmarcada dentro del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio. Para ello, se determinaron las regulaciones obligatorias y la estructura de costos que deben tener en cuenta las partes de un contrato de trabajo. Además, se identificaron las percepciones que tienen los empleadores sobre los costos ocultos y los efectos que conducen dichos costos sobre el trabajador.

El estudio se realizó sobre la base de 10 empresas situadas en la ciudad de Rosario dedicadas a la venta de indumentaria. El abordaje del presente trabajo es de tipo descriptivo, con un diseño de investigación mixto.

La investigación está compuesta por una introducción que muestra los aspectos más importantes del análisis y las consideraciones metodológicas, un cuerpo que está dividido y ordenado en tres capítulos que muestran las diferentes partes del análisis; además, cuenta con un apartado de conclusiones finales y propuestas, finalizando con la bibliografía utilizada para su composición.

PALABRAS CLAVES: Costos implícitos- Empleador- Trabajador- Relación Laboral.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	10
REGULACIONES Y NORMATIVAS OBLIGATORIAS QUE INFLUYEN EN UNA RELACIÓN LABORAL	10
1.1. Fuentes y normativas del inicio de la relación laboral.....	10
1.2. Derechos y Obligaciones de las partes.....	12
1.2.1. Derechos y obligaciones del empleador:.....	13
1.2.2. Derechos y obligaciones del trabajador:.....	15
1.3. Tipos de contratos de trabajo	17
1.4. Obligaciones e inscripciones formales en la relación laboral	20
1.4.1. Registro de altas.....	20
1.4.2. Inscripción del empleador en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo	22
1.4.3. Seguro de vida obligatorio	24
1.4.4. Exámenes de salud.....	26
1.4.5. Recaudos laborales	29
1.5. Régimen Nacional de Seguridad Social	31
1.5.1. Sistema Integrado Previsional Argentino. SIPA.....	32
1.5.2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados INSSJP	33
1.5.3. Fondo Nacional de Empleo	34
1.5.4. Asignaciones Familiares	35
1.5.5. El Sistema de Riesgos del Trabajo y Seguro Colectivo de Vida Obligatorio	36
1.6. Régimen Nacional de Obras Sociales	37
CAPÍTULO II	42
ESTRUCTURA DE COSTOS DEL CCT Nº 130/75 SEGÚN REGULACIÓN VIGENTE	42
2.1. Modelo sindical	42
2.2. Convenio Colectivo de trabajo CCT 130/175 Empleados de Comercio	43
2.2.1. Remuneraciones.....	46
2.2.2. Provisión de indumentaria y útiles de trabajo	48
2.2.3. Accidentes y enfermedades.....	49
2.2.4. Licencias	49
2.2.5. Feriados pagos	49
2.2.6. Vacaciones pagas	50

2.2.7.	Exámenes preocupacionales.....	50
2.2.8.	Seguro Colectivo de Vida Obligatorio decreto 1567/1974	51
2.2.9.	Seguro de retiro	51
2.2.10.	Aportes y Contribuciones Sindicales.....	52
2.3.	Otros costos implícitos.....	55
2.3.1.	Multas	55
2.3.2.	Juicios Laborales.....	58
2.3.3.	Enfermedad o accidente inculpable.....	60
CAPITULO III		64
LOS COSTOS OCULTOS Y SUS EFECTOS		64
3.1.	Costos ocultos según percepciones del empleador.....	64
3.2.	Registración laboral parcial.....	66
3.3.	El trabajo no registrado, mal llamado “en negro”	68
3.4.	Trabajadores como monotributistas.....	72
CONCLUSIONES.....		75
PROPUESTAS		77
BIBLIOGRAFIA.....		79

INTRODUCCIÓN

El trabajo en relación de dependencia, como se conoce en nuestros días, nació a partir de la Revolución Industrial hacia mediados del siglo XVIII.¹

Como consecuencia de la industrialización, aparecen las primeras normas de protección al trabajo en general, lo que fija pautas claras para el nacimiento del derecho laboral. Desde ese momento se comienzan a estipular las condiciones de trabajo, es decir, se hacen pactos, contratos o acuerdos entre empleador y trabajador, independientemente de que esos acuerdos fueran justos o no.

En Argentina el primer antecedente de derecho laboral hay que buscarlo en las leyes de Indias que habían sido dictadas para la protección de los aborígenes. Lamentablemente dicho cuerpo normativo lejos de proteger a los indígenas fue utilizado para el sometimiento de su pueblo, convirtiéndose en instrumento de dominación.

En la segunda mitad del siglo XIX sólo aparecen como necesarias algunas leyes laborales cuando comienza el proceso de transformación económica e industrial, que coincide con la llegada al país de grupos de inmigrantes. No se habían planteado hasta entonces problemas sociales.

Hacia 1890 aparecieron los primeros sindicatos reconocidos como tal: FORA (Federación Obrera Regional Argentina) y la UGT (Unión General de Trabajadores)

Desde 1921 comienzan a sancionarse una serie de leyes que en un decenio comprenden prácticamente toda la materia laboral que ampara el derecho del trabajo desde el punto de vista individual. Entre los puntos más importantes se pueden destacar: Un régimen de seguridad industrial, las modalidades de pago del salario, regulación de la

¹ De Diego, J. A. (2002). *Manual de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social* (5 ed.). Buenos Aires: Lexis Nexis.

jornada de trabajo, se dispone la limitación diurna a 8 horas diarias o 48 horas semanales y se instituye un régimen de contrato de trabajo.

En 1930 fue creada la CGT (Confederación General de Trabajo) y se produce la primera unificación de todos los gremios bajo una misma entidad gremial de carácter general. En la misma, se consagran numerosas figuras, instituciones y procedimientos de carácter gremial de diferentes tipos y rubros; en los que se destaca la aparición de la Confederación General de Empleados de Comercio, antecesora de FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) que es la federación de sindicatos que agrupa a los trabajadores de actividades comerciales y servicios, tomando su nombre actual en 1989.

Desde 1945 a 1958, período que comprende los dos gobiernos de Perón hasta la Revolución Libertadora, se sancionaron algunas leyes laborales y Convenciones Colectivas de Trabajo, aún hoy vigentes. Lo más importante de este período fue tal vez la reforma constitucional de 1949, que incorpora normas sociales a un texto constitucional nacional de netas características liberales. Esa reforma constitucional consagró entre otros, los llamados derechos del trabajador.

En la actualidad, como consecuencia de iniciar una relación laboral el empleador debe hacer frente a ciertas obligaciones formales tales como, dar el alta en la Administración Federal de Ingresos Públicos, en la Obra Social, efectuar la afiliación al Sindicato, inscripción ante los organismos de la seguridad social, Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), entre otras. El objetivo que se persigue con el cumplimiento de estos deberes es lograr la protección tanto del trabajador como así también del empleador ante eventuales contingencias que puedan surgir, durante el transcurso de la relación laboral o a su finalización.

El principal problema se presenta cuando se incumple con estos deberes, ya sea porque se desconoce la ley o porque se la ignora con la intención de reducir costos y obtener así una mayor rentabilidad, generándose como consecuencia, los costos laborales ocultos que deberá afrontar el empleador por no cumplir con la normativa vigente; tales como indemnizaciones, multas y desprestigio. Al mismo tiempo, hay situaciones que también pueden generar elevados costos del mismo tipo y que están ajenas a la voluntad del empleador, como es el caso de los juicios fraudulentos iniciados por los trabajadores como consecuencia de un accidente laboral.

El propósito del presente trabajo se enmarca en crear un documento que permita el conocimiento de la estructura de costos necesarios para contratar a un empleado y en reflejar concretamente los costos implícitos en dicha relación laboral dentro de la actividad sindical de Empleados de Comercio, y, por último, identificar los efectos que acarrearán la existencia de dichos costos al trabajador y al empleador.

Dado lo antedicho, el principal interrogante que se quiere responder es ¿Cuáles fueron los principales costos implícitos u ocultos que debieron afrontar empleado y empleador en empresas dedicadas a la venta de indumentaria categorizada dentro del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio en el periodo 2015-2018? Y ¿Cómo fueron percibidos por el empleador? En función de ello, ¿cuáles fueron los efectos sobre el trabajador?

Para su resolución, formulamos como Objetivo General:

- Determinar los principales costos implícitos en la relación laboral de Empleados de Comercio dedicados a la venta de indumentaria en el periodo 2015-2018 y evaluar qué efectos acarrearán la existencia de dichos costos sobre el trabajador y empleador.

Y como objetivos específicos:

- Interpretar las regulaciones y/o normativas obligatorias que influyen en la relación laboral en empresas dedicadas a la venta de indumentaria categorizada dentro del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio.

- Establecer el comportamiento actual de la estructura de costos de la regulación vigente en el marco del CCT N° 130/75 para conocer los costos implícitos/ocultos que no se tienen en cuenta al momento de configurarse la relación laboral.

- Identificar las percepciones de los empleadores y los efectos que acarrearán dichos costos sobre el trabajador.

Las hipótesis que intentaremos validar, sostienen que:

Los principales costos implícitos que debieron afrontar empleado y empleador en empresas dedicadas a la venta de indumentaria categorizada dentro del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, en el periodo 2015-2018, fueron las multas por parte de

organismos de contralor por no cumplir con las normativas vigentes, los juicios laborales por parte del trabajador, los accidentes y enfermedades inculpables de trabajo.

Debido a que los costos para contratar a un empleado acorde a los perfiles y cargos fueron percibidos como elevados por los empleadores, las consecuencias sobre el trabajador fueron aumento del desempleo, empleo en negro y registraci3n por media jornada.

Consideraciones metodol3gicas:

- **Diseño metodol3gico:**

El presente Trabajo responde a un diseo de investigaci3n mixto. Nos basamos en las investigaciones cuantitativas para determinar las remuneraciones, porcentajes y alcuotas de aplicaci3n de los distintos conceptos de costos de los empleados de comercio. Las t3cnicas de recolecci3n cualitativas nos servir3n para comprender las normativas del inicio de la relaci3n laboral, los derechos y obligaciones de las partes los tipos de contratos y las formalidades a cumplir, as3 como las percepciones de los trabajadores sobre la existencia de los costos ocultos.

- **Tipo de investigaci3n:**

El tipo de investigaci3n es descriptiva, en tanto se abord3 -considerando sus particularidades- la estructura de costos necesarios para contratar a un empleado reflejando fundamentalmente los costos impl3citos en dicha relaci3n laboral dentro de la actividad sindical de Empleado de Comercios.

Asimismo, se estudi3 la correlaci3n existente entre dichos costos impl3citos y sus efectos sobre el empleador y el salario del trabajador.

- **Procedimiento para la recolecci3n de datos:**

El trabajo se desarroll3 en un periodo de 3 aros, contados desde el 1 de enero de 2015 hasta la actualidad. La unidad de an3lisis est3 compuesta por una muestra no probabil3stica, conformada por 10 empresas dedicadas a la comercializaci3n de

indumentaria categorizada en el rubro Empleados de Comercio situadas en la ciudad de Rosario.

Para la recolección de datos necesarios, recurrimos al análisis de información contenida en libros, páginas de Internet. Asimismo, visitamos a los organismos especializados en el tema (AEC, AFIP, OSECAC, ANSES, entre otros) y a diez empresas configuradas dentro de la actividad comercial donde se realizaron entrevistas que nos permitieron observar las variables involucradas en la problemática.

Se tomó la iniciativa de investigar el mencionado tema, ya que en la actualidad tiene una significativa importancia tanto desde el punto de vista económico como social.

CAPÍTULO I

REGULACIONES Y NORMATIVAS OBLIGATORIAS QUE INFLUYEN EN UNA RELACIÓN LABORAL

Dado que el tema de este trabajo de investigación son los costos implícitos entendidos dentro del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, como primer término vamos a considerar cuáles son aquellas regulaciones y normativas obligatorias que influyen en la relación laboral.

Esta sección tiene como objeto proporcionar información sobre los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral por cuenta ajena, tanto del empleado como del empleador.

Para ello en este capítulo nos referimos a la conceptualización de normativas del inicio de la relación laboral, los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo, los tipos de contratos y las formalidades a cumplir, como así también se determinarán las normativas aplicables en cuestión de cargas sociales.

1.1. Fuentes y normativas del inicio de la relación laboral

Cuando se desea dar inicio a una nueva relación laboral, se deben tener presente ciertas regulaciones y fuentes del derecho a cumplir. Las mismas pueden provenir de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Los Convenios Colectivos de Trabajo, La Ley Nacional de Empleo N° 20.013, La Constitución Nacional, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Tratados Internacionales, Las Constituciones Provinciales, las leyes no laborales, las leyes provinciales (en nuestra jurisdicción Ministerio de Trabajo de Santa Fe), los principios generales del derecho, la doctrina, la jurisprudencia, la voluntad de las

partes y por último, los usos y costumbres. Todas estas fuentes le dan un marco regulatorio a la relación laboral para protegerla. Así lo menciona el Artículo 14 bis CN: *"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleo público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable..."

Según el artículo 22 de la ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (LCT en adelante): *"Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen²."*

Sin perjuicio de lo anterior, la LCT no regula todo tipo trabajo, queda fuera del alcance el trabajo benévolo, familiar y el trabajo autónomo, esto quiere decir que no se ocupa de todo trabajo humano, solo del trabajo en relación de dependencia.

La diferencia que surge entre estos tipos de trabajo es que el trabajo **benévolo** es aquel que se presta en forma desinteresada, sin buscar un beneficio propio; el trabajo **familiar** no tiene carácter laboral en lo que se refiere a aquellos contratos entre padres e hijos menores de edad. Y por último el trabajo **autónomo**, a diferencia del trabajo benévolo, si es retribuido, pero no incluye la nota de dependencia, porque el autónomo trabaja por su cuenta y riesgo, organiza su propio trabajo, e incluso puede tener trabajadores dependientes, asumiendo los riesgos de la actividad. Dicho trabajador autónomo no está protegido por la LCT ni por ninguna otra norma de tipo laboral, ni está sujeto a un régimen de jornada, ni a recibir órdenes, pero tampoco goza de los beneficios

² Ley de contrato de trabajo N° 20744, artículo N° 22

del trabajo dependiente, como vacaciones pagas, licencias, o el derecho a percibir como mínimo un determinado salario legal.

En cambio, el trabajo en **relación de dependencia** es un trabajo dirigido; el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador, pone a su disposición su fuerza de trabajo y se somete a sus instrucciones respecto del trabajo, y como contraprestación el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones dignas, seguras e higiénicas para su condición humana.

De toda relación de trabajo deviene un "contrato de trabajo". Este puede ser escrito o verbal. Cuando el contrato no es escrito se entiende que rigen todas las condiciones de la LCT y de la Convención Colectiva del sector, este tipo de contrato es legalmente válido, pero presenta problemas probatorios en caso de conflictos.

Para poder celebrar contratos de trabajo se debe contar con 18 años de edad. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores; y los menores emancipados por matrimonio gozaran de plena capacidad laboral.

1.2. Derechos y Obligaciones de las partes

Según lo mencionado en el apartado anterior y para celebrar cualquier tipo de contrato laboral son necesarias dos partes bien definidas:

• **Empleador:** se trata de una persona humana o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador, quien tendrá la mayor parte de las obligaciones de dicho contrato.³

• **Trabajador o empleado:** se trata de una persona humana, que se obliga a realizar actos, prestar servicios o ejecutar una obra bajo las condiciones de relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución y quien tendrá también derechos y obligaciones a cumplir.

³ Grisolia Julio A. (2004) Manual de Derecho Laboral, 1ª Ed. Buenos Aires: Lexis Nexis. Capítulo V, pág. 85,86

Los mencionados derechos y obligaciones de los sujetos intervinientes en la relación laboral conforman un dinámico entrecruzamiento de conductas, que constituyen el marco obligacional y regulatorio de las relaciones laborales.

Los derechos y obligaciones son las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo. Abarcan tanto al trabajador como al empleador porque ambos actúan como acreedores o deudores, ya que a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra.⁴

Dichos derechos y deberes del empleador son:

1.2.1. Derechos y obligaciones del empleador:

Derechos del empleador:

- **Facultad de organización:** es el conjunto de atribuciones jurídicas para determinar las modalidades de la prestación laboral, se manifiesta en el derecho de indicar qué trabajo debe efectuar el trabajador y en las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se debe realizar.

- **Facultada de dirección:** es la potestad del empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo.

- **Facultad de control:** consiste en el poder y posibilidad del empleador de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. Se realiza sobre la prestación del trabajo, verificando la producción.

- **Poder reglamentario:** consiste en la facultad del empleador de organizar el trabajo en un ordenamiento escrito, estableciendo publicaciones y prohibiciones propias de la actividad, la forma en que se deben prestar las tareas, y las conductas a asumir en determinadas ocasiones.

- **Facultad de alterar condiciones no esenciales del contrato:** El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la

⁴ Frint, M. A. (2016). *Guía de Estudio Laboral (Derecho del trabajo y de la Seguridad Social)*. (15, Ed.) Buenos Aires: Estudio S.A.

prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Se trata de un derecho discrecional pero no absoluto; es una facultad del empleador que debe ejercitarse con prudencia y en modo razonable.

- Poder disciplinario: El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Obligaciones del empleador:

- Pago de remuneraciones: la principal obligación del empleador es el pago de la remuneración en tiempo y forma.

- Deberes de prevención, seguridad y protección: es el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicológica del trabajador y su dignidad, y evitar que sufra daños en sus bienes. Tiene por objeto prevenir la producción de accidentes y enfermedades.

- Deber de ocupación: es la obligación del empleador de brindar trabajo adecuado a la categoría del trabajador, otorgándole trabajo en las condiciones legales y pactadas.

- Deber de diligencia: El empleador deberá cumplir con las distintas obligaciones contractuales, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social: el empleador tiene 3 obligaciones: 1) ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales, 2) entregar las constancias del cumplimiento cuando caudas razonables así lo justifiquen y 3) entregar al momento de la extinción un certificado de servicios y remuneraciones, con constancia de tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales ingresadas.

- Deber de no discriminar e igualdad de trato: parte del principio de igualdad ante la ley consagrado en el art 16 de la CN, del principio de igual remuneración por igual tarea (art 14 bis). El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

- Deber de llevar libros: todo empleador está obligado a llevar libros especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que exigen para los libros principales de comercio.

- Deber de formación profesional: es la obligación del empleador de otorgar capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa.

- Deber de información: es el deber de los empleadores de otorgar libre información a los trabajadores.

1.2.2. Derechos y obligaciones del trabajador:

Derechos del trabajador

- Inventiones o descubrimientos del trabajador: Las inventiones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

- Derecho a la formación profesional en las Pymes: La capacitación profesional es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores de las pequeñas empresas, quienes tendrán acceso preferente a los programas de formación continua financiados con fondos públicos. El trabajador que asista a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la pequeña empresa en la que preste servicios, podrá solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos. Los convenios

colectivos para pequeñas empresas deberán contener un capítulo especial dedicado al desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional.⁵

- Libertad de expresión: el empleador no podrá, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador⁶. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiriera en el normal desarrollo de las tareas.

- Derecho a la intimidad: el derecho a la intimidad o privacidad es uno de los derechos fundamentales que tiene el individuo. El mismo tiene consagración en el art 19 de la Constitución Nacional.

- Percepción del salario: el trabajador tiene derecho a exigir el pago oportuno y adecuado de su remuneración.

- Ocupación efectiva: el empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional.

- Igualdad de trato y no discriminación: La Constitución apoya el principio de igual remuneración por igual trabajo. De conformidad con la Constitución, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no hay privilegios especiales sobre la base de la sangre, nacimiento o la nobleza. prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de "sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad".

- Ejercicio de las facultades del empleador, respetando su dignidad, sus derechos patrimoniales y su salud psicológica.

- Exigencias del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales y la entrega del certificado de trabajo.

Obligaciones del trabajador

- Deber de diligencia y colaboración: El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean. Respecto a la colaboración, el trabajador tiene la obligación de prestar auxilio o ayuda extraordinaria al empleador en caso de peligro

⁵ Ley de la Nación N° 24.467

⁶ Ley 26.911.

grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa y prestar servicios en horas suplementarias en caso de peligro o accidente o fuerza mayor.

- Deber de fidelidad: está relacionado con el principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad.

- Deber de obediencia: El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes.

- Custodia de los instrumentos de trabajo: Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

- Responsabilidad de los daños: El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

- Deber de no concurrencia: El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

A pesar de todo, las conceptualizaciones que hasta ahora hemos ofrecido resultan incompletas, pues no tiene en consideración las formalidades de plasmar esos derechos y obligaciones. Los mismos se deben reflejar y materializar mediante un contrato de trabajo.

Todo trabajo que enaltece la humanidad tiene dignidad e importancia y debe emprenderse con excelencia esmerada”, decía Martin Luther King, sin embargo, es necesario establecer las condiciones en que se ha de desempeñar y las garantías que ofrece; de ahí la importancia que tienen los contratos de trabajo.

1.3. Tipos de contratos de trabajo

Como se mencionó anteriormente este trabajo está basado en la relación de dependencia de trabajo y es menester mencionar los distintos tipos de contratos de trabajo que la legislación actual contempla. En nuestra normativa coexisten dos tipos diferenciados de contratación de carácter laboral:

1. **Contrato por tiempo indeterminado:** El principio general establecido en la LCT, es el Contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90, LCT), que es el contrato típico y es la modalidad clásica de contrato. No tiene plazo de finalización, dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las demás causales de extinción enumeradas en la ley (art. 91, LCT). El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se presume celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia. Cualquiera de las partes puede extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar con 15 días de anticipación al vencimiento del período de prueba. El periodo de prueba solo se aplica en el contrato de tiempo indeterminado. No rige en las contrataciones que constituyen excepción al principio de la indeterminación del plazo.

2. **Las modalidades:** son las formas de contratación excepcional que, por lo general, están sujetas a un plazo determinado. Las modalidades vigentes para contratar trabajadores, son las siguientes:

a) **Contrato a plazo fijo:** El contrato a plazo fijo debe ser formalizado por escrito. Este tipo de contrato dura hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco años. Tanto el trabajador como el empleador deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor de dos, respecto de la expiración del plazo convenido. Si las partes omiten el preaviso, se entenderá que aceptan la conversión del mismo como de plazo indeterminado.

b) **Contrato por temporada:** Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. Con una antelación no menor a treinta días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco días de notificado. En caso que el empleador no notifique al trabajador, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización.

c) **Trabajo eventual:** Este tipo de contratación se puede utilizar solo en dos supuestos determinados:

-Para cubrir exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa para la cual el trabajador presta servicios. En este caso la relación laboral comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

-Para cubrir una suplencia de personal de la empresa que se encuentre de licencia.

En el primer supuesto el plazo máximo es de seis meses. Si el trabajador continúa trabajando el contrato de trabajo pasa a considerarse por tiempo indeterminado. La misma situación se da en el segundo supuesto, si se reintegrara a su puesto el trabajador suplantado y de todas maneras se siguiera prestando servicios. En ambos casos no debe figurar en el contrato un plazo cierto.

d) Contrato a tiempo parcial: El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad (en general no puede superar las 32 horas semanales). En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

e) Contrato de aprendizaje: es un contrato que tiene en mira como prestación principal el aprendizaje de un arte u oficio y como prestación accesoria la realización de un servicio. El contrato de aprendizaje se debe celebrar por escrito entre el empleador y un joven sin empleo, de entre 16 y 28 años y tiene una duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año. A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida. La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta 40 horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica.⁷

f) Contrato por grupo o por equipo: Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en

⁷ Ley 25013

esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

1.4. Obligaciones e inscripciones formales en la relación laboral

Nuestro sistema legal requiere el adecuado registro de la relación laboral para la correcta aplicación de las normas legales y convencionales que rigen el contrato de trabajo. La forma de registrar la relación está regida por normas particulares de la ley nacional de empleo 24.013, artículos 7° y 18, el inciso a) que imponen al empleador la inscripción del trabajador en el libro especial del artículo 52 de la ley de contrato de trabajo y la inscripción del empleador ante la AFIP como responsable de los recursos de la seguridad social, y ante la obra social correspondiente a su actividad, y la afiliación del trabajador a la obra social. Además, el empleador debe cumplir la obligación de informar el alta del trabajador al Registro de altas y bajas en materia de Seguridad Social. Por ello mencionaremos de manera clara dichas obligaciones e inscripciones formales en la relación laboral.

1.4.1. Registro de altas

En la celebración del contrato de trabajo existen determinadas formalidades que constituyen un requisito para la validez del mismo y de esta manera acreditar la existencia de la relación laboral.

Para dar inicio a una nueva relación de trabajo el empleador debe cumplir con ciertos requisitos formales de obligatoriedad. Este debe registrar la relación laboral cualquiera sea la modalidad contractual en la que se enmarque la prestación de tareas en relación de dependencia, incluso durante el período de prueba.

Como primera medida y antes de contratar el primer empleado, el empleador debe estar inscripto como tal ante AFIP; el trámite se efectúa a través de la página web, y deberá contar con Clave Fiscal, e ingresando al servicio "Sistema Registral", en la opción "Registro tributario".⁸

Al contratar un empleado, el empleador debe registrar e informar todo lo relativo al trabajador dando el alta en el Registro de Alta y Bajas en Materia de Seguridad Social en la base de datos de AFIP "Simplificación Registral - Empleadores Simplificación Registral - Empleadores", llamada anteriormente "Mi Simplificación II".

Este registro alcanza a todos los empleadores comprendidos en el SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino) respecto de cada uno de los trabajadores que incorporan su nomina salarial. Asimismo, prevé la obligatoriedad de individualizar la obra social y ART, los convenios colectivos de trabajo, la categoría profesional, el tipo de servicio desempeñado por cada trabajador, los vínculos familiares, identificación de la Clave Única Uniforme (CBU) de la cuenta sueldo, para el depósito y pago y demás datos de la relación laboral.

Para completar la tramitación del alta, el empleador deberá utilizar alguna de las modalidades de contrato establecidas anteriormente, hasta el quinto (5°) día hábil administrativo, inclusive, inmediato siguiente al de la fecha de comienzo efectivo de las tareas por parte del trabajador. Transcurrido dicho plazo sin que el empleador haya cumplido con la mencionada obligación, el trámite iniciado quedará sin efecto.

El acuse de recibo emitido por el sistema informático "Simplificación Registral - Empleadores", por duplicado, será el único comprobante válido para respaldar la comunicación efectuada y la relación laboral. El original del mencionado acuse de recibo

⁸ Sitio Web AFIP - Administración Federal de Ingresos Públicos. (2018). Recuperado el 12 de 01 de 2018, de <http://www.afip.gov.ar/>

deberá ser conservado por el empleador y estar a disposición de AFIP como también de los distintos organismos de la seguridad social. Su duplicado deberá ser entregado al trabajador.⁹

Este sistema apunta a sistematizar la simplificación y unificación de la inscripción registral en un solo trámite de todos los trabajadores en relación de dependencia, mejorando los plazos de su registración y facilitar a los contribuyentes y responsables el cumplimiento de sus obligaciones fiscales. Con esta medida se intenta evitar la cantidad de trámites complejos que deben realizar los empleadores para contratar a un trabajador, en el que interactúan distintos organismos y entidades en tareas relacionadas con la registración laboral, lo que implica que registrar el contrato de trabajo se torne no solo costoso sino también problemático.

El alta del Trabajador es una solicitud que el empleador debe gestionar ante AFIP antes de dar inicio a una relación laboral. Los empleadores que incumplan total o parcialmente estas obligaciones serán pasibles de sanciones y multas. De esta manera, cuando se efectúan inspecciones por parte de los organismos de contralor AFIP, ANSES y el Ministerio de Trabajo, el empleador no puede alegar que está tramitando su inscripción.

1.4.2. Inscripción del empleador en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo

La regulación de los accidentes y enfermedades derivados del trabajo se estructura por la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) N° 24.557. La misma es obligatoria para los empleadores, su principal objetivo es disminuir la siniestralidad mediante la prevención del hecho; ya sea por medio de la adopción de medidas de higiene, seguridad; reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado y brindar prestaciones médicas integrales.

La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 es administrada y llevada a cabo por las Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), que son entidades de derecho privado previamente autorizadas y controladas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN). Por su parte, el

⁹ Resolución General AFIP N° 2988/2010

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (como órgano de aplicación) controla a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y reglamenta por medio de resoluciones y decretos a la LRT.

Las ART deben denunciar ante la SRT los incumplimientos detectados en sus afiliados, en cuanto a las normas de seguridad e higiene en el ámbito laboral, como tema más relevante.

El empleador debe cumplimentar la afiliación de la relación laboral obligatoriamente contratando una ART elegida libremente. En forma previa a contratar una aseguradora, resulta conveniente: Comparar las alícuotas que le cobrarían las distintas ART y consultar sobre el grado, nivel y frecuencia del asesoramiento que le ofrecen.

El Sistema de Riesgos del Trabajo permite que los empleadores se autoaseguren en vez de afiliarse a una ART. Para esto deben poder cumplir los requisitos técnicos y financieros necesarios para poder brindar las prestaciones médico asistenciales, dinerarias y preventivas previstas en la Ley N° 24.557. Un empleador para ser autoasegurado debe cumplir con los requisitos del Decreto N° 585/96 y contar con la aprobación especial de la SRT. Dichos requisitos son: acreditar solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones que establece la ley, garantizar los servicios necesarios para brindar las prestaciones en especie (médicas, prótesis, rehabilitación, servicios funerarios, entre otros).

El empleador no afiliado ni autoasegurado debe responder directamente en caso de siniestro laboral.

La obligación del empleador de ingresar una ART, se cumplimenta mediante un formulario y contrato de afiliación ante la ART elegida y los trabajadores registrados en “Simplificación Registral – Empleadores” quedarán afiliados en la ART, ya que comparten la base de datos de AFIP.

La cobertura que brinda la ART se abona mediante cuotas. La cuota por la cobertura de Riesgos del Trabajo se abona mensualmente, junto con los aportes y contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), a través del Formulario AFIP N° 931. La cuota de afiliación se paga durante el mes en que se brinda la cobertura, en función a la nómina salarial del mes anterior.

La cuota se integra por:

- una alícuota de suma fija multiplicada por cada trabajador declarado,

- una alícuota variable: porcentaje calculado sobre la masa salarial,
- un importe fijo con destino al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales (FFEP), multiplicado por cada uno de los trabajadores. La suma de ambas alícuotas, más el monto destinado a FFEP, dará por resultado la cuota a pagar.

El valor de las alícuotas que se aplican para el cálculo de la cuota de afiliación se acuerda con la ART en el contrato de afiliación y depende de la actividad y nivel de riesgo.¹⁰

1.4.3. Seguro de vida obligatorio

Este seguro constituye un instituto de la seguridad social y se encuentra regulado principalmente por el decreto 1567/1974 (BO: 27/11/1974) y por la reciente resolución (SSN) 39766/2016 (BO: 12/4/2016) que dispone adecuaciones a este régimen a partir del mes de mayo de 2016.

Todos los empleadores están obligados a contratar un seguro de vida por cada trabajador que se desempeñe en relación de dependencia. Cabe destacar que es independiente de todo otro beneficio social, seguro o indemnización de cualquier especie que se fije o haya sido fijada por ley, convención colectiva de trabajo o disposiciones de la seguridad social o del trabajo.

La falta de contratación de este seguro hace directamente responsable al empleador del pago del beneficio respectivo.

El SCVO tiene un alcance amplio y general ya que cubre el riesgo de muerte del trabajador en relación de dependencia por cualquier causa como hecho indemnizable, inclusive el suicidio, las 24 horas del día, los 365 días del año.

Se encuentran alcanzados por el SCVO¹¹ todos los trabajadores en relación de dependencia:

- Trabajadores comprendidos en la ley de contrato de trabajo (L. 20744).

¹⁰ Sitio web de *Sistema de Riesgos del Trabajo*. (2018). Recuperado el 22 de 01 de 2018, de http://www.srt.gob.ar/images/pdf/Faq_2015_web.pdf

¹¹ Decreto 1567/1974 (BO: 27/11/1974)

- Trabajadores comprendidos en el Régimen del Personal de Casas Particulares: los trabajadores comprendidos en el régimen de la ley 26844 también se encuentran alcanzados por el SCVO y el empleador está obligado a contratar este seguro.

- Directores: el director de una sociedad anónima (SA) que realiza tareas técnico-administrativas estará vinculado con la empresa como cualquier trabajador activo. Por el contrario, si un director de SA solamente se encuentra bajo el régimen de trabajadores autónomos sin que realice tareas en relación de dependencia, queda excluido del SCVO.

El SCVO es independiente de cualquier otro beneficio ante el fallecimiento del trabajador que se fije por ley, convención colectiva de trabajo o disposiciones de la seguridad social o del trabajo.

En efecto, no reemplaza a otros seguros de vida que puedan disponer las convenciones colectivas de trabajo, como, por ejemplo, para mencionar algunos casos, los que surgen del: Convenio mercantil, Personal de estaciones de servicio, Convenio de los obreros metalúrgicos, por ejemplo.

Tampoco sustituye a la indemnización por fallecimiento dispuesta en el artículo 248 de la LCT¹². En este particular, la legislación laboral señala que la indemnización por fallecimiento es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de riesgos del trabajo y de cualquier otro beneficio que, por leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, les fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Entonces, ante la contingencia de muerte del trabajador comprendido en el régimen general de la LCT, los beneficiarios o derechohabientes serán acreedores de:

- beneficios del SCVO; otros beneficios convencionales, legales o estatutarios, e indemnización -art. 248, LCT-.

Además, si el deceso del trabajador se produjo como consecuencia de su trabajo (accidente o enfermedad inculpable), los derechohabientes también percibirán los beneficios establecidos en la ley de accidentes de trabajo (L. 24557).

La prima de la suma asegurada no sufrió ajustes y continúa siendo de \$ 0,205 mensual por cada \$ 1.000 asegurados. A partir del 1/5/2016, la suma asegurada que le corresponderá a al/los beneficiario/s del seguro asciende a \$ 33.330 (anteriormente la suma

¹² De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador. Indemnización por antigüedad.

asegurada era de \$ 20.000). No obstante, el costo final que le insume al empleador contar con la cobertura de sus trabajadores pasa a ser de \$ 6,83 mensuales por cada trabajador:

Calculo: Valor de suma asegurada \$30.000 X valor de la prima \$0,205/1000= \$6,83

El premio de la cobertura debe ser declarado e ingresado directamente por el empleador con las mismas modalidades, plazos y condiciones establecidos para el pago de los aportes y contribuciones con destino a la Seguridad Social, es decir vía AFIP, con el Formulario 931.

La principal obligación del empleador es la de contratar un seguro colectivo de vida por cada trabajador que se desempeñe en relación de dependencia y abonar la prima en forma mensual.

Sin embargo, la normativa otorga especial atención a la obligación del empleador de exhibir un afiche a efectos de facilitar a los trabajadores la información sobre la cobertura del SCVO. Este afiche debe ser provisto en forma gratuita por la aseguradora junto con la entrega de la póliza, que indique el nombre de la aseguradora, su domicilio, teléfono, dirección electrónica, y los datos de la SSN para realizar consultas y/o denuncias al respecto.¹³

Por otra parte, el arte del afiche deberá contemplar la uniformidad de medidas tipográficas y tener como mínimo un tamaño de 60 cm de alto por 45 cm de ancho y estar exhibido en cada establecimiento del empleador, en lugares destacados que permitan la fácil visualización por parte de todos los trabajadores.

El empleador será directamente responsable por el pago del beneficio ante la falta de concertación del seguro.

La suspensión del seguro, por falta de pago o pago insuficiente del premio y la consecuente rescisión en su caso, hará directamente responsable al empleador por el pago del beneficio.

1.4.4. Exámenes de salud

¹³ La totalidad de la información que debe contener el afiche se encuentra detallada en el Anexo I de la R. (SSN) 39766/2016

Los exámenes preocupacionales o de ingreso tienen un papel importante en el inicio de la relación laboral ya que tienen como propósito determinar si el postulante es apto, según sus condiciones psicofísicas, para las actividades que se le requerirán en el trabajo, además de permitir el oportuno y veraz conocimiento de enfermedades profesionales, sus secuelas y patologías e incapacidades preexistentes.

Por otra parte, los exámenes preocupacionales y demás exámenes médicos laborales cumplen la función de prevención de riesgos y reparación de daños y que constituye uno de los principales objetivos de la ley de riesgos del trabajo (Ley 24.557).

En términos del contrato de trabajo, se aclara que la realización del examen preocupacional no genera ningún vínculo contractual en la esfera del derecho del trabajo entre el empleador y el postulante, ya que se trata solamente de una de las muchas medidas meramente preparatorias previas al inicio de una eventual relación laboral, pero no por ello puede ser entendida como una pauta concreta de su existencia que genere obligaciones para las partes.¹⁴

Otro punto de significativa importancia es la prohibición de utilizar estos estudios médicos como elemento discriminatorio para el empleo. Máximo Martínez Zavalía¹⁵ explica que la libertad contractual del empleador debe limitarse a elegir a la persona que este considere óptima en idoneidad para el puesto requerido, con respecto a los artículos 14 bis, 16, 19 y 20 de la Constitución Nacional, en concordancia con el artículo 75, inciso 22), de la CN y tratados internacionales respectivos, orientado a buscar eficacia para la empresa y su actividad económica y funcional, pero no puede, bajo el amparo de dichas premisas, violar la dignidad y moral de las personas, o asumir conductas antijurídicas como la discriminación.

En la actualidad, los exámenes médicos laborales se encuentran regulados en la resolución (SRT) 37/2010, que contempla diferentes tipos de exámenes, y que siguen paralelamente la vigencia del contrato de trabajo, dado que se incluye el examen de ingreso o preocupacional, periódicos y de egreso.

¹⁴ G., F. G. c/Elektra de Argentina SA s/despido. – Cámara Nacional Trab. - Sala IX - 5/2/2015

¹⁵ Martínez Zavalía, M. (2012). *Examen médico preocupacional y discriminación*. Buenos Aires: Errepar. Pág. 5.

Como aspecto saliente de esta normativa, se destaca el derecho del trabajador a conocer el resultado de los exámenes que se le hayan realizado y a obtener del empleador, o de la ART a su requerimiento, una copia de los mismos.

Los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

1. **Preocupacionales o de ingreso**; El empleador tiene la obligación de efectuar el examen médico, sin perjuicio de que este pueda convenir con su ART la realización del mismo. Y tienen como propósito determinar si el postulante es apto, según sus condiciones psicofísicas, para las actividades que se le requerirán en el trabajo. En caso de que el empleador no efectúe el examen médico de ingreso de su dependiente, podrá ser responsable de cualquier patología que aduzca el trabajador, ya que el único instrumento legal para acreditar alguna patología preexistente es el examen preocupacional. Su omisión genera la presunción legal de que el trabajador ingresante no tiene enfermedades preexistentes. La validez del examen preocupacional es de 18 meses contados a partir de su realización. La acreditación por el trabajador de un examen preocupacional, realizado dentro de este término, eximirá al empleador de la obligación de realizar uno nuevo.¹⁶

2. **Periódicos**; Son obligatorios en los casos en que exista exposición a agentes de riesgo y su finalidad es detectar en forma precoz las afecciones producidas por los mismos. Estos exámenes son responsabilidad de la ART.

3. **Previos a una transferencia de actividad**; Deben efectuarse antes del cambio efectivo de tareas y son obligatorios cuando el cambio implica el comienzo de una eventual exposición a uno o más agentes de riesgo. La realización de este examen es responsabilidad del empleador. Cuando el cambio de tareas produce el cese de exposición a agentes de riesgo, el examen es optativo y su realización es responsabilidad de la ART.

4. **Posteriores a una ausencia prolongada**; Son exámenes optativos, que sólo pueden realizarse en forma previa al reinicio de las actividades del trabajador y su realización es responsabilidad de la ART, sin perjuicio de que puedan convenir con el empleador su realización.

¹⁶ Resolución SRT 320/1999

5. **Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.** Son exámenes optativos, que sólo pueden realizarse en forma previa al reinicio de las actividades del trabajador y su realización es responsabilidad de la ART, sin perjuicio de que puedan convenir con el empleador su realización.

1.4.5. Recaudos laborales

Cuando un empleador da inicio a una relación laboral bajo modalidad de dependencia, la misma debe contener los recaudos de control obligatorios. La omisión a tales recaudos está sujeta a multas y sanciones contempladas en la legislación vigente. Entre dichos recaudos de control se mencionan:

- **Libros de sueldos:** El art 52 de la LCT impone a los empleadores a llevar un libro especial, registrado y rubricado. Dicha rubrica deberá ser efectuada por la Autoridad de Aplicación laboral en cuya jurisdicción se encuentra el establecimiento en la cual se desempeñan los trabajadores cuyos registros obraran en dicho libro. Todos los años el empleador debe rubricar los Libros de Sueldos y Jornales, el periodo para realizarlo es desde el primer día hábil de enero hasta el último día hábil de marzo de cada año o dentro de los treinta días corridos del inicio de actividades con personal en relación de dependencia. Actualmente en la Provincia de Santa Fe se utilizará exclusivamente el sistema online para el inicio del sellado anual. Por medio de la plataforma web de AFIP e ingresando al link TRABAJO DE SANTA FE – Recaudos y Control se inicia el trámite y luego se debe presentar el formulario impreso y la documentación requerida dentro de los 10 días corridos ante la Delegación Regional de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Rosario¹⁷ en las Oficinas de Recaudos y Control¹⁸.

- **Planillas de Horarios y Descansos:** de acuerdo con lo establecido en el art 197 de la LCT, la distribución de las horas de trabajo y diagramación de horarios en su establecimiento será facultad del empleador, y no estará sujeta a previa autorización administrativa, pero el empleador está obligado a hacer conocer mediante avisos colocados en lugares visibles del establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente para conocimiento público de los trabajadores, las horas en que comienza y termina el trabajo, y

¹⁷ Ovidio Lagos 599 – Rosario (0341) 4724146

¹⁸ Portal de trámites- www.santafe.gov.ar

además, hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo.¹⁹

• **Planillas de control de horarios**: el control de la jornada laboral se puede cumplimentar por medios manuales (planilla de asistencia) que deberán ser firmadas diariamente al ingreso y egreso por el personal. En los casos en que el sistema adoptado consistiera en medios automáticos (magnéticos, electrónicos u otros), se emitirá un reporte quincenal o mensual según corresponda, en original y copia con el detalle de los días y horas trabajados por el empleado. El original firmado por el empleador a efectos de su control y la copia se entregará al trabajador. En cuanto a la sanción por no exhibir la planilla horaria, el Anexo II de la ley 25.212 prevé el régimen general de sanciones por infracciones laborales, cuya Autoridad de Aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). La legislación clasifica las infracciones, según su gravedad, en leves, graves y muy graves, y de allí se desprende el tipo de multas que aplica el MTESS. La falta de exhibición en lugar visible del establecimiento de los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo se considera una falta leve.

• **Legajo del Personal**: En el legajo del trabajador se exterioriza la “vida laboral” de una persona. Para el armado de esta carpeta se necesita cumplimentar determinados circuitos que se convertirán en documentos que formarán parte de ella. Algunos de estos circuitos y documentación serán de carácter obligatorio, por ser dispuestos en distintas normativas y otros serán optativos. Algunos de los documentos que deberá contener el legajo del trabajador son: Examen Médico Preocupacional, Constancia de CUIL, Alta en “Simplificación Registral Empleadores”, alta en Obra Social, Apertura de la cuenta sueldo, afiliación de ART, DDJJ de Domicilio, designación Beneficiarios del SCVO, DDJJ de Jubilación, Afiliación a la Entidad Gremial, constancia de entrega de ropa de trabajo según sea exigido por la actividad, respaldo documentado de vínculos Familiares, curriculum vitae, entre otros.

• **Recibos de Haberes**: dentro de las obligaciones que impone la LCT, se encuentra la de entregar un comprobante que refleje la forma de pago. En el art 139 de la LCT establece que la obligación de pago de las remuneraciones se realiza mediante la entrega de un recibo de haberes al trabajador dependiente. Dicho comprobante será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador. El empleador debe conservar los recibos de haberes por un plazo de dos años (art. 143, LCT).

¹⁹ Ley N° 11.544 - Régimen de jornada de trabajo

Transcurrido el mismo podrá eliminarlos. Sin embargo, las disposiciones del Código Civil y Comercial indican que el empleador debe guardarlos durante 10 años. En consecuencia, la digitalización es el camino más adecuado para su conservación.

1.5. Régimen Nacional de Seguridad Social

La importancia de analizar el Régimen de Seguridad Social se fundamenta por el hecho que, en términos de recursos, es uno de los instrumentos de política social que maneja el Estado. El sistema de Seguridad Social en Argentina está compuesto por los siguientes subsistemas:

- a. Sistema Integrado Previsional Argentino
- b. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
- c. El Régimen Nacional de Empleo
- d. El Régimen de Asignaciones Familiares.
- e. El Sistema de Riesgos del Trabajo

La Seguridad Social se caracteriza por su carácter contributivo. Para acceder a las prestaciones, la persona debe contar con aportes y contribuciones sobre la nómina salarial. En cuanto a los recursos y fuentes, la seguridad social se basa generalmente en recursos de origen estatal.

La Seguridad Social tiene por objeto la protección del hombre frente a las contingencias sociales, mientras que el derecho del trabajo se refiere al amparo del trabajador dependiente y a establecer las reglas para la armónica relación de la relación entre las partes.

El organismo nacional encargado de la política Argentina de la Seguridad Social es La Administración Nacional de la Seguridad Social, ANSES. Las funciones principales del ANSES son otorgar jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares a los trabajadores en actividad y jubilados, subsidios familiares, prestaciones por desempleo, financiadas por el Fondo Nacional de Empleo, e implementar diversos programas de Seguridad Social. Todos los trabajadores en relación de dependencia, que se encuentran registrados en el sistema

formal deben realizar aportes previsionales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Una vez que una persona comienza a trabajar, queda integrada al régimen del Estado, único sistema previsional vigente.

ANSES tiene a su cargo, entre otras tareas: Otorgamiento y Pago de Jubilaciones y Pensiones, Pago de Asignaciones Familiares a trabajadores en actividad, desempleados, jubilados y pensionados, Gestión y liquidación de la Prestación por Desempleo, Gestión y liquidación de la Asignaciones Universal por Hijo y Embarazo, entre otros.

Las contingencias cubiertas por el Régimen de Seguridad Social son aquellos eventos, hechos o circunstancias futuras de la vida que disminuyen en forma total o parcial la capacidad de ganancia del sujeto. Estas contingencias sociales cubiertas pueden ser clasificadas en:

Biológicas: comprendidas por la vejez, muerte o maternidad

Patológicas: enfermedades y accidentes inculpables, accidentes de trabajo, invalidez, discapacidad

Sociales: cargas de familia, desempleo.

Las contingencias cubiertas por la seguridad social se solventan mediante los aportes del trabajador y las contribuciones del empleador; denominándose a dichos aportes y contribuciones “*cargas sociales*”.

Los trabajadores deben pagar obligatoriamente los *aportes* y resignar parte de su remuneración para protegerse frente a determinadas contingencias.

Los empleadores deben pagar obligatoriamente las *contribuciones*, colaborando para la previsión de las contingencias futuras de los trabajadores.

A continuación, se desarrollan los subsistemas que integran el Régimen de Seguridad Social:

1.5.1. Sistema Integrado Previsional Argentino. SIPA

Este subsistema tiene como objeto la protección de la vejez, la edad avanzada, la invalidez, y las consecuencias de la muerte. Para cubrir dichas contingencias la Ley N°

24.241 otorga protección jubilatoria y otorgamiento de pensiones mediante la acreditación de aportes y contribuciones obligatorios durante la vida laboral. El régimen de reparto consiste en ingresar todos los meses el importe de la jubilación en el Estado para que una vez jubilado se obtenga una renta perpetua en forma de cuotas mensuales iguales.

Los aportes personales y las contribuciones a cargo de los empleadores calculadas tomando como base las remuneraciones brutas deberán ser ingresados a través del Sistema Único de Seguridad Social (SUSS)²⁰ en los plazos y con las modalidades que establezca AFIP. Aquellos aportes y contribuciones depositados fuera de término devengarán los intereses resarcitorios y/o punitorios.

El aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia será del 11%, perteneciente netamente a la jubilación.

1.5.2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados INSSJP

El Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados INSSJP es una persona jurídica de derecho público no estatal. Fue creado el 13 de mayo de 1971 mediante la Ley N°19.032 con la finalidad de brindar a los afiliados de todo el país servicios médico asistenciales de protección, recuperación y rehabilitación de salud, coordinando estas prestaciones con otras de desarrollo y promoción social.

En este sentido el artículo 2° de la mencionada ley establece que el principal objetivo del Instituto será: otorgar a los jubilados y pensionados del régimen nacional de previsión y del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y a su grupo familiar primario, las prestaciones sanitarias y sociales, integrales, integradas y equitativas, tendientes a la promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, organizadas en un modelo prestacional que se base en criterios de solidaridad, eficacia y eficiencia, que respondan al mayor nivel de calidad disponible para todos los

²⁰ Suma de los importes que en virtud de las disposiciones legales vigentes corresponda ingresar a cada empleador mediante la declaración jurada (Formulario 931) que se generará de forma automática por la web de AFIP contemplando los aportes y contribuciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social.

beneficiarios del Instituto, atendiendo a las particularidades e idiosincrasia propias de las diversas jurisdicciones provinciales y de las regiones del país.

A fin de concentrar a toda la población pasiva bajo una única cobertura médica y social, de alcance universal y obligatorio se instrumentó el Programa de Atención Médico Integral (PAMI), con el que comúnmente se conoce al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. PAMI es la obra social de los jubilados. Este concepto lo abonan tanto el empleado como el empleador, o sea que existen aportes y contribuciones.

El aporte del personal en actividad comprendido en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones consistente en el 3% de su remuneración. Dichos aportes serán deducidos por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)²¹ de los haberes de los beneficiarios y serán transferidos al Instituto en forma directa y automática. Es decir, la obligación de aportar al (PAMI) obliga a todos los jubilados y pensionados a efectuar un aporte del 3% sobre los haberes que perciben de la ANSES, con total independencia de que utilicen o no tales servicios sociales, y cuenten o no con otra cobertura social autorizada.

1.5.3. Fondo Nacional de Empleo

Este concepto solo lo abona el empleador y se destina para la Caja de Subsidios por desempleo.

La ANSES gestiona las prestaciones por desempleo establecidas en la Ley 24.013 para la protección de los trabajadores desempleados. Es una prestación que paga mensualmente ANSES en forma transitoria a aquellos empleados que fueron despedidos hasta conseguir un nuevo trabajo. Adicionalmente se cobran beneficios relacionados con asistencia médica, asignaciones familiares, reconocimiento de antigüedad y obtienen apoyo en la búsqueda de un nuevo empleo.

Para que un trabajador despedido pueda cobrar éste beneficio, el empleador debe: Ingresar sus contribuciones al Fondo Nacional de Empleo. Es decir que un trabajador

²¹ Organismo nacional encargado de la política Argentina de la Seguridad Social.

despedido, cobrará el fondo de desempleo siempre que su empleador haya aportado a dicho fondo.

1.5.4. Asignaciones Familiares

Las Asignaciones Familiares son prestaciones en dinero, de carácter no remunerativo, cuyo pago se encuentra sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones.

Estas condiciones varían según la asignación de que se trate (por hijo, prenatal, ayuda escolar, maternidad, nacimiento, adopción, matrimonio).

Las perciben los trabajadores en relación de dependencia. Actualmente se encuentran reguladas por la ley 24.714 (modificada por la ley 25.231), decretos y resoluciones reglamentarias.

Se financian, entre otros recursos, mediante: a) contribuciones a cargo de los empleadores, b) contribuciones a cargo de los responsables del pago de las prestaciones dinerarias previstas por la Ley de Riesgos del Trabajo; c) intereses, multas y recargos.

Las contribuciones a cargo de los empleadores destinadas a la financiación son calculadas sobre la masa salarial pagada, y deben ser abonadas en ocasión de efectuarse los pagos de la seguridad social.

El mecanismo mediante el cual cada trabajador percibe la asignación varía, según que el empleador se encuentre comprendido en el **fondo compensador** o en el sistema de **pago directo**.

• **Empresas comprendidas en el fondo compensador:** Las asignaciones a que tienen derecho los trabajadores dependientes, les son pagadas por sus empleadores, quienes efectúan el pago por cuenta y orden del fondo compensador. Es por eso que dichos pagos se compensan (deducen) de las contribuciones que deben abonar los empleadores al fondo (en caso que el monto de las asignaciones familiares pagadas a los trabajadores supere el monto de las contribuciones que corresponda pagar, el empleador debe solicitar el correspondiente reintegro).

• **Sistema de pago directo:** El mecanismo del fondo compensador antes descrito, no es el único legalmente posible. Paulatinamente está siendo reemplazado por el sistema de **pago directo**. La ley 19.722 autorizó el pago en forma directa por parte de las Cajas de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio.

Se dispuso entonces que, hasta tanto se estableciera la modalidad de pago, el mismo quedaría a cargo de los empleadores si estaban encuadrados en el fondo compensador y de la Administración Nacional de la Seguridad Social, en caso de corresponder el pago directo. Desde entonces, el sistema de pago directo continuó incorporando nuevos sujetos. Se apuntó a que reemplace totalmente al sistema del fondo compensador.

• **El Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF)**

Las Resoluciones de la ANSES 641/2003; 996/2005; 1165/2005; 358/2006; 579/2007, implementan este sistema, a partir del año 2003, concibiéndolo como un sistema de *“control, validación, liquidación y puesta al pago de las asignaciones familiares a través de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL”*.

La regulación presenta las siguientes características principales:

- corresponde a trabajadores dependientes de la actividad privada;
- los empleadores incluidos en el Régimen de Pago Directo y que tengan registrado ante la AFIP, por lo menos un dependiente en el período correspondiente a mayo de 2003, quedan automáticamente incorporados al SUAF, con la nómina de trabajadores incluidos en el régimen de pago directo.
- toda persona (física o jurídica) que se inscriba como empleador privado a partir del 01 de diciembre de 2005, queda automáticamente incorporado al SUAF.

1.5.5. El Sistema de Riesgos del Trabajo y Seguro Colectivo de Vida Obligatorio

Como se mencionó anteriormente, el Sistema de Riesgos de Trabajo fue instaurado por la Ley de Riesgo del Trabajo mediante la ley N° 24.557 donde se obliga a los empleadores a que aseguren a sus empleados contra los accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales. Dicha Ley autoriza la creación de las ART Aseguradoras de Riesgos de Trabajo que son las compañías de seguros que cubren a los empleados contra el riesgo de accidentes en el trabajo y por enfermedades que se desprendan del mismo. Con respecto al SCVO, todos los trabajadores en relación de dependencia deben estar asegurados por el riesgo de muerte. Dicho seguro está a cargo del empleador y no puede ser deducido del recibo de sueldo del empleado. La falta de contratación del seguro hará responsable al empleador del pago sin perjuicio de las sanciones que le pueden corresponder. Las empresas podrán contratar la póliza en cualquier compañía de seguros que esté debidamente inscrita en la Superintendencia de Seguros de la Nación.

1.6. Régimen Nacional de Obras Sociales

Las obras sociales son “organizaciones de la seguridad social, financiadas mediante el aporte y la contribución obligatorios, de trabajadores y empleadores –respectivamente–, sujetas a contralor estatal e integradas al Sistema Nacional del Seguro de Salud, cuyos fines son la prestación de servicios de salud y sociales a los beneficiarios, los que tienen la opción de elegir afiliarse a la Entidad que le ha de prestar esos servicios”.

Con el ingreso de las cargas sociales la obra social del trabajador le brinda cobertura a él (titular) y a su grupo familiar primario (beneficiarios).

Desde el dictado de la primera ley general para el sistema (ley 18.610), las obras sociales estuvieron sometidas al contralor estatal, a través de organismos de cúpula; primero el Instituto Nacional de Obras Sociales (INOS), luego la Administración Nacional del Sistema del Seguro de Salud (ANSSAL) y, en la actualidad, la Superintendencia de Servicios de Salud (SSSalud). La SSSalud funciona como un organismo descentralizado de la administración pública nacional; tiene personalidad jurídica y desarrolla su accionar en un régimen de autarquía en la faz administrativa, económica y financiera (art. 2º, decr. 1615/96). La SSSalud está investida de un régimen administrativo por el que goza de cierto margen de autonomía en la gestión del servicio público a su cargo: ser autoridad de aplicación de las leyes 23.660 de Obra Sociales y 23.661 Sistema Nacional de Seguros de Salud.

Las obras sociales han sido definidas por la ley 23.661 como “agentes naturales” del Sistema Nacional del Seguro de Salud, y por lo tanto, integradas a éste. En este marco, el

accionar de las mismas está sujeto a lo normado en la ley 23.661 y normas complementarias. El “Seguro de Salud” fue creado por la ley 23.661. Tiene como “objetivo fundamental proveer al otorgamiento de prestaciones de salud igualitarias, integrales y humanizadas, tendientes a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, que respondan al mejor nivel de calidad disponible y garanticen a los beneficiarios la obtención del mejor tipo y nivel de prestaciones eliminando toda forma de discriminación en base a un criterio de justicia distributiva” (art. 2º, ley 23.661). La ley 23.661 crea el Sistema Nacional del Seguro de Salud (SNSS), con los alcances de un “seguro social”, con la finalidad de “procurar el pleno goce del derecho a la salud para todos los habitantes del país sin discriminación social, económica, cultural o geográfica”. Se busca que el seguro social se organice dentro de una “concepción integradora del sector salud donde la autoridad pública afirme su papel de conducción general del sistema y las sociedades intermedias consoliden su participación en la gestión directa de las acciones” (art. 1º, ley 23.661).

La financiación de dichas entidades sociales es contributiva, ya que proviene del aporte y la contribución pecuniaria que, por disposición legal, obligatoriamente deben realizar los trabajadores (aportes) y sus empleadores (contribuciones). El trabajador (afiliado titular), con base en los vínculos jurídicos de afiliación y cotización, debe efectuar el aporte correspondiente a su afiliación (la que comprende a su grupo familiar primario) y que asciende al (3%) de su remuneración. También, deberá aportar un plus adicional, equivalente al (1,5%) de su *remuneración bruta*, por cada integrante del grupo familiar primario extraordinario autorizado. El aporte a cargo del trabajador será un porcentaje de su remuneración bruta y le será retenido por su empleador. El empleador, a su vez, por imperio de lo normado en la Ley de Obras Sociales, impone “*una contribución a cargo del empleador equivalente al seis por ciento (6%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia.*”²²

Es de especial importancia destacar que con la nueva Ley de Reforma Tributaria N° 27430 (BO 27/12/20017) las contribuciones por parte de los empleadores del sector privado sufrieron modificaciones, en las cuales se establece, una alícuota única de **(17,50%)** correspondiente a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas del Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) que contempla al INSSJP, Fondo Nacional de Empleo, SIPA y Régimen de Asignaciones Familiares. El Poder Ejecutivo Nacional establecerá las proporciones que, de las contribuciones

²² Sujeto a modificación por reglamentación de la reforma laboral Ley N° 27430

patronales que se determinen por la aplicación de la alícuota a que se alude y se distribuirán a cada uno de los subsistemas del Sistema Único de Seguridad Social”.

Sin perjuicio de lo anterior, la nueva reforma tributaria eliminará el beneficio de reducción de contribuciones establecida por la **Ley 26.940**, la misma caducará automáticamente al cumplirse el plazo de vigencia del beneficio otorgado a los empleadores. Dicha ley consistía en una **reducción** de contribuciones **patronales** de la Seguridad Social para los empleadores que tengan hasta **80 trabajadores**, por el plazo de **24 meses** contados a partir del inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado. El empleador que tenía una dotación de personal de hasta **15 trabajadores**, durante los primeros **12 meses** de la relación laboral, no ingresaba las citadas contribuciones y, por los segundos **12 meses**, pagaba el **25%** de las mismas. Para los **empleadores** que tenían entre **16 y 80 trabajadores**, el beneficio consistía en que durante **24 meses** de la relación laboral se ingresaba el **50%** de aquellas contribuciones.

De esta manera y con la implementación de reforma actual, las alícuotas previstas en el presente serán las que surgen del cronograma de implementación que se detalla en Tabla N° 1.

Tabla N° 1. Alícuotas de contribuciones patronales

Alícuotas de contribuciones patronales					
Encuadre del empleador	Hasta el 31/12/2018	Hasta el 31/12/2019	Hasta el 31/12/2020	Hasta el 31/12/2021	Desde el 1/1/2022
Decreto 814/2001, artículo 2, inciso b)- Empl. Comercios ²³	17,50%	18,00%	18,50%	19,00%	19,50%

Fuente: Ley 27430 Reforma tributaria y revalúo (BO: 29/12/2017)

De esta manera el porcentaje de aplicación para los aportes y contribuciones quedan de determinados según lo expresa la Tabla N° 2.

²³ Empleadores no incluidos en la locación y prestación de servicios.

Tabla N° 2: APORTES Y CONTRIBUCIONES CORRESPONDIENTES AL PERSONAL EN RELACION DE DEPENDENCIA

REGIMEN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL			
CONCEPTOS	APORTE DEL TRABAJADOR %	CONTRIBUCION PATRONAL %	NORMA LEGAL
Jubilación –SIPA	11	17,50	Dec. 814/01 y ley 24,241
INSSJP - Ley 19032	3		Ley 19032
Fdo. Nac. Emp.	-		Ley N° 24.013
Asig. Familiares	-		Ley N° 24.714
ART	-	Según lo convenido con cada art.	Ley 24.557
SCVO	-		Decreto 1567/74
<i>TOTAL</i>	14%	19,50%	
REGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES			
Obras Sociales	3	6	Ley 23.660, art. 16 incs. a) y b) y ley 25565
<i>TOTAL</i>	17%		

Fuente: Elaboración Propia

Hemos visto hasta aquí los tipos de regulaciones obligatorias en la relación laboral de los empleados de comercios, brindándole al trabajador cada vez más protecciones ante la posibilidad de que éste sufra alguna contingencia.

Para un empleador es importante conocer las obligaciones y normativas principales que nacen de la relación laboral y que tiene no solo frente a sus propios trabajadores, si no frente a organismos laborales a través de los cuales se cumplen esas obligaciones. En su relación con los trabajadores, el empleador va a encontrar que tiene que hacer ciertos pagos y aportaciones que, a corto o mediano plazo, sirven para que el trabajador obtenga beneficios económicos o protección para ciertas necesidades de su vida.

Toda esta normativa analizada le da sustento al Derecho laboral y como consecuencia de ello le brinda mayor protección al trabajador y hace que este no quede desamparado ante los padecimientos que pueda sufrir.

El mundo laboral funciona a partir de relaciones interpersonales entre el trabajador y el empleado. Dichas relaciones son claves para el buen funcionamiento de toda empresa, industria, pymes. En nuestro derecho la normativa juega a favor del trabajador.

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA DE COSTOS DEL CCT N° 130/75 SEGÚN REGULACIÓN VIGENTE

En este capítulo se establecerá el comportamiento actual de los costos vigentes en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75. Para ello no solo hablaremos de conceptos y del análisis de estructura de los costos para identificar los costos implícitos laborales que no se tienen en cuenta al momento de configurarse la relación laboral, sino también de aquellos costos que surgen como consecuencia de no cumplir con la ley. Por tanto, nuestra unidad de análisis corresponde a una muestra del sector de venta de indumentaria de Rosario. El siguiente capítulo se nutre de fuentes secundarias y primarias.

2.1. Modelo sindical

Antes de adentrarnos específicamente al tema que aquí nos ocupa, debemos definir ciertos conceptos básicos que permitirán abordar de forma adecuada el presente trabajo. En primer término, corresponde definir qué es lo que se entiende por “sindicato” o “asociación sindical”, ya que nuestro trabajo se enmarca dentro de la organización sindical de Empleados de Comercio.

Cuando hablamos de un sindicato, hacemos referencia a una asociación de trabajadores cuyo objetivo primordial es el de la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados. El sindicato como tal tiene como objetivo principal lograr el bienestar de sus miembros, es decir, asegurarles a sus miembros activos condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar, mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. En razón de lo expuesto, suele decirse que el

sindicato trabaja por y para los trabajadores que nuclea a fin de que los mismos tengan, unidos, la fuerza que de manera individual probablemente no llegarían a alcanzar.

Comenzamos estas líneas diciendo que el derecho colectivo se estructura en la ley 23551 de asociaciones sindicales, en la ley 14250 de convenios colectivos de trabajo y en disposiciones constitucionales y legales sobre el derecho de huelga (art. 14 bis, CN).

Nuestro modelo sindical adopta el criterio de representatividad basado en el número de afiliados cotizantes previendo que, en el caso de que exista una superposición de los ámbitos territorial y personal de una asociación sindical con otra, deberá seguirse el procedimiento para determinar cuál es el más representativo, siendo este el que obtenga finalmente la personería gremial y represente en forma exclusiva a los trabajadores en la negociación colectiva.

El sistema busca concentrar las funciones sindicales más importantes en un solo sindicato con el objeto de mejorar la defensa de los derechos de los trabajadores y facilitar el ejercicio de la acción sindical.

En el modelo diseñado por nuestra ley existen dos clases de asociaciones sindicales: las simplemente inscriptas en un registro especial que cuentan con personería jurídica (art. 23) y las que en función de ser las más representativas en el ámbito territorial y personal de actuación tienen otorgada la personería gremial (art. 25).

La personería gremial es el instrumento jurídico que otorga eficacia a los actos realizados por la asociación que la posee sin necesidad de una adhesión formal de los trabajadores representados (afiliados y no afiliados).

2.2. Convenio Colectivo de trabajo CCT 130/175 Empleados de Comercio

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) es un contrato entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el empleador, que regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, por ejemplo) y establece reglas sobre la relación entre los sindicatos y la parte empleadora. Las regulaciones contenidas en el CCT son de aplicación obligatoria para todos los

trabajadores del sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos, y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.

En nuestro trabajo nos concentraremos en el CCT N° 130/175 Empleados de Comercio. Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país.

Este convenio será asimismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los institutos y organismos que integren la citada confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

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:

- maestranza y servicios;
- administrativos;
- auxiliar;
- auxiliar especializado;
- ventas.

Aquí nos concentraremos en observar el Personal de ventas, ya que pertenecen al agrupamiento donde categorizamos a los trabajadores de los comercios de venta de ropa en nuestra unidad de análisis. 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:

- degustadores;
- vendedores; promotores;

- encargados de segunda;
- jefes de segunda o encargados de primera.

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.

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 según la escala detallada en la Tabla N° 3.

Tabla N° 3. Categorías de las tareas

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

Fuente: Convenio Colectivo Empleados de Comercio N° 130/75

En este trabajo nos abocaremos exclusivamente al personal de **venta categoría “B”**.

La remuneración mensual del personal de ventas en el sector comercial es la principal variable a considerar en cuestión de costos por ser la base de cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social, aportes y contribuciones sindicales, seguros obligatorios específicos del convenio en cuestión, pero no es el único punto a considerar en dicha estructura de costos.

Es imprescindible considerar cuestiones legales establecidas por el convenio vinculadas con la actividad diaria, y con la vida misma del dependiente, factores como feriados, enfermedades profesionales, vacaciones, licencias pagas, ropa de trabajo y elementos de protección personal, entre otros, son cuestiones esenciales a tener en cuenta.

Para el armado de cualquier estructura de costo de costo laboral, es necesario tomar en cuenta un universo de rubros y conceptos que forman la matriz de dicha estructura. No solo deberán considerarse los rubros que establece el convenio colectivo que resulten de aplicación al caso tales como básico y adicionales de convenio, u otros conceptos no remunerativos, sino también otras cuestiones tales como beneficios sociales, ropa de trabajo, gastos en materia de seguridad e higiene, seguros de vida, seguros de sepelio y otras contribuciones especiales destinadas al sindicato u otros organismos (por ejemplo, para el rubro “Construcción Fondo de Desempleo”). Para ello es necesario no solo considerar el convenio colectivo, sino también los acuerdos complementarios que se aplican conjuntamente con el mismo. Asimismo, también deberán considerarse las cargas sociales vigentes con destino al SIPA, la obra social y los restantes subsistemas de la seguridad social, incluyendo la ART. Por otra parte, es importante también realizar previsiones por despido ponderando los costos de desvinculación.

Es así que, a modo enunciativo, y con cálculos simples podemos visualizar la incidencia en la estructura de costos de los rubros que iremos detallando en los siguientes puntos.

2.2.1. Remuneraciones

Las remuneraciones básicas correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva, son por aplicación de las escalas del presente convenio. Las escalas de salarios de este convenio se incrementan por disposición del gobierno nacional y negociaciones. Además, el empleador abonará al personal comprendido una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

Respecto de la jornada de trabajo, los Empleados de Comercio se rigen por la ley 11.544 de jornada de trabajo y la LCT 20.744. Según estas normas, la duración del

trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pudiéndose realizar hasta 9 horas diaria como normales.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo.

De manera cuantitativa y tomando como base de investigación fuentes primarias, las variaciones de la remuneración de empleados de ventas de indumentaria perteneciente a la Categoría “B” en estos últimos 3 años fueron las que se detallan a continuación:

Para el año 2015 el Acuerdo salarial bajo la resolución (ST) 727/2015 estableció un incremento salarial equivalente al **27%**. Este porcentaje de incremento, fue alcanzado en dos tramos: 17%, a partir de abril 2015; 10%, a partir de noviembre 2015. Además, el Acuerdo salarial estableció con carácter extraordinario y excepcional y por única vez una asignación no remunerativa de \$ 3.048 el pago de esta asignación no remunerativa se abonó en dos cuotas iguales: \$ 1.524 en julio de 2015; y \$ 1.524 en setiembre de 2015.

Para el año 2016: El 17 de marzo de 2016 se suscribió el nuevo Acuerdo salarial para la actividad mercantil y que se encuentra homologado bajo la resolución (ST) 62/2016, de fecha 30/3/2016. El citado Acuerdo dispuso las nuevas condiciones salariales con vigencia a partir de abril de 2016. El Acuerdo salarial estableció un incremento salarial equivalente al **20%**. El incremento salarial se calculó sobre el salario básico de cada categoría vigente al mes de noviembre de 2015. estableció además con carácter extraordinario y excepcional, y por única vez, una asignación no remunerativa de \$ 2.000 que se abonaron en 2 cuotas iguales de la siguiente manera: \$ 1.000 entre el 1 y 7 de abril de 2016; y \$ 1.000 entre el 1 y 7 de junio de 2016.

Mediante la resolución 743/16, el Ministerio de Trabajo homologó un segundo acuerdo en octubre 2016. Se acordó un aumento salarial del **19%** calculable sobre los haberes básicos fijados al mes de noviembre de 2015. El primer tramo de ese nuevo aumento, de 12%, tuvo vigencia desde octubre 2016 con carácter no remunerativo y fue incorporado a los básicos convencionales en el mes de abril de 2017, por su valor nominal. El segundo tramo, en tanto, de 7%, fue de carácter remunerativo a partir del mes de enero de 2017.

Para el año 2017: Bajo la resolución (SsRL) 95-E/2017 dicho acuerdo estableció un incremento equivalente al **20%**, a calcularse sobre las escalas del mes de abril de 2017, el cual se efectivizó de la siguiente manera: 10% a partir de abril de 2017 con carácter no

remunerativo, incorporándose a los salarios básicos a partir de julio de 2017; y 10% a partir de julio de 2017 con carácter no remunerativo, incorporándose a los salarios básicos a partir de noviembre de 2017.

Para el año 2018: el 24 de enero de 2018 se firmó un Nuevo Acuerdo Salarial llamado “Cláusula Gatillo” contemplada en la resolución (SsRL) 95-E/2017. El acuerdo establece un aumento salarial del 6% remunerativo, calculable sobre los haberes básicos fijados al mes de abril 2017. Se pagará en tres tramos no acumulativos, de la siguiente manera: 2% con los haberes de enero 2018, 2% con los haberes de febrero 2018, 2% con los haberes de marzo 2018.

Con los datos recolectados podemos afirmar que el porcentaje de variación de acuerdo al año 2014 al 2018 fue de 115,36%

En la TABLA N° 4 se detalla la variación de las remuneraciones en el período analizado.

Tabla N° 4. Variaciones salariales Empleados de Comercios

VARIACION ESCALA SALARIALES EMPLEADOS DE COMERCIO													
Categoría	Base de cálculo Sep/2014	Escalas salariales 2015		Escalas salariales 2016			Escalas salariales 2017				Escalas salariales 2018		
		Abril 2015/ 17%	Nov-2015 /10%	Abril 2016/ 20%	Octubre 2016/ 19%	Ene-17 7%	Abril 2017/10%	Julio 2017/10%	nov-17	Enero 2018 /2%			
Vendedores "B"	\$ 8.869,41	\$ 10.377,21	\$ 11.264,15	\$ 13.516,72	Básico	No Rem	\$ 14.305,20	Básico	No Rem	Básico	No Rem	\$ 18.778,24	\$ 19.101,39
					\$ 13.516,72	\$ 1.351,70 (NR)		\$ 15.656,87	\$ 1.565,69	\$ 17.222,56	\$ 1.565,69		

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2. Provisión de indumentaria y útiles de trabajo

El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, como así también los elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal. En estos casos, la provisión de equipos adecuados será obligatoria al igual que su uso. Considerando la entrega obligatoria cada

seis meses, según lo establecido en el artículo 66 del CCT 130/1975, una manera de determinar la incidencia sería realizar un cálculo del costo del equipo de trabajo sobre el sueldo remunerado en 12 meses.

2.2.3. Accidentes y enfermedades

En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de servicios. Esto genera un verdadero costo para el empleador.

2.2.4. Licencias

Se deberá calcular un estimativo en base a la información del promedio de licencias de la empresa de años anteriores, o bien en base a grupo familiar y con conocimiento de las actividades de los trabajadores, ya que las siguientes licencias deben ser representadas en la estructura de costos con un porcentaje estimado:

- Licencia por matrimonio: 12 días corridos.
- Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge: 4 días corridos o 2 días si son familiares políticos.
- Nacimiento de hijo: 2 días hábiles.
- Una jornada completa remunerada, si es donador de sangre.
- Mudanza: 2 días.
- 10 días hábiles como máximo para rendir exámenes si es estudiante secundario y 20 días si es estudiante universitario.

2.2.5. Feriados pagos

Deberá considerarse el cálculo del total de feriados del año sobre el total de días del año calendario. Por ejemplo: Año 2017 - 17/365. Incluye el Día del Empleado de Comercio en virtud del cual se convino en reimplantar el día 26 de septiembre de cada año como el "Día del Empleado de Comercio", trabajando normalmente y destacándose que, a los efectos de la percepción de haberes, dicho día será abonado con doble remuneración, siempre que el empleado asista en la forma habitual a su trabajo.

2.2.6. Vacaciones pagas

Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20744, de acuerdo con sus disposiciones.²⁴

La sugerencia en este caso sería realizar un promedio de días de vacaciones que corresponden al total de los trabajadores en relación de dependencia de cada empresa. Al respecto, se debería analizar por años de antigüedad en que rango se ubica la mayoría para obtener una relación representativa: por ejemplo, para antigüedad hasta 5 años es de 14/365.

2.2.7. Exámenes preocupacionales

La resolución (SRT) 37/2010 establece en el artículo 1 las oportunidades en las que es obligatorio realizar exámenes médicos en salud, siendo obligatorios: preocupacionales o de ingreso, periódicos, previos a una transferencia de actividad; posteriores a una ausencia prolongada, previos a la terminación de la relación laboral o de egreso. Es aconsejable realizarlos para minimizar reclamos posteriores, o bien costos mayores a la hora de ingreso.

²⁴ De **14 días corridos** cuando la antigüedad en el empleo **no exceda de 5 años**.
De **21 días corridos** cuando siendo la antigüedad mayor **de 5 años no exceda de 10 años**.
De **28 días corridos** cuando siendo la antigüedad **mayor de 10 años no exceda de 20 años**.
De **35 días corridos** cuando **la antigüedad exceda de 20 años**.

2.2.8. Seguro Colectivo de Vida Obligatorio decreto 1567/1974

Mediante la resolución (SSN) 39766/2016 la Superintendencia de Seguros de la Nación, aprobó el nuevo Reglamento del Seguro Colectivo de Vida Obligatorio, decreto 1567/1974, el cual entró en vigencia a partir del 1/5/2016.

Al adecuarse la metodología para el cálculo de la suma asegurada, que será equivalente a 5,5 salarios mínimos vitales y móviles (SMVM) desde enero de 2017, el valor de referencia “Salario Mínimo, Vital y Móvil” es de \$ 8.060,00 que multiplicado por los 5,5 nos da el nuevo valor indemnizatorio que asciende a \$ 44.330. Dicha suma se ajusta anualmente y la suma asegurada que resulte de esta actualización anual entrará en vigencia a partir del 1 de marzo del año siguiente. La modificación implica además la actualización a partir del 1/3/2017 de la Prima Individual que abona el empleador por cada trabajador asegurado que de \$ **6,83** pasa a \$ 9,09, según lo establece el artículo 2 de la resolución (SSN) 39766/2016. La prima, según el reglamento, se fija en \$ 0,205 mensuales por cada \$ 1.000 de suma asegurada.

Enmarcado dentro de los derechos de los empleados de comercio, es un seguro de retiro obligatorio establecido por la disposición (DNRT) 4701/1991 e incorporado al CCT 130/1975.

2.2.9. Seguro de retiro

Este acuerdo, en su artículo 3, obliga al empleador a realizar un aporte mensual equivalente al **3,5%** del salario liquidado al trabajador. No se trata de una retención sobre el sueldo a cargo del dependiente, sino que es considerado una contribución a cargo del empleador.

Es importante tomar en cuenta que los empleados de comercio que son despedidos o renuncian antes de llegar a la edad de retiro, si la patronal efectuó los aportes correspondientes, pueden pedir el rescate de los fondos depositados.

2.2.10. Aportes y Contribuciones Sindicales

Otro concepto cuyo entendimiento resulta decisivo para comprender lo que aquí sigue es el de “cuota o aporte sindical”. Puede decirse que por “cuota sindical” se hace referencia a aquella contribución solidaria que todo miembro activo o trabajador debe aportar al sindicato que lo representa a fin de cubrir los gastos de administración y operación del mismo y de capacitarlo en miras al mejor cumplimiento de sus objetivos. Dentro de este mismo concepto hay que hacer una diferenciación entre aquella cuota sindical que es debida obligatoriamente por todos los trabajadores que se encuentran amparados bajo un determinado sindicato a la que podemos llamar “cuota o aporte sindical solidario”, y por otro lado aquel aporte que solo es debido por el trabajador en caso de que el mismo se halla “afiliado” a la entidad sindical en cuestión al que podríamos llamar: “aporte o cuota de afiliación”.

La normativa vigente establece que el empleador debe actuar como agente de retención de los aportes compulsivos al sindicato que deben efectuar los trabajadores en relación de dependencia. Del mismo modo, el sindicato podrá accionar judicialmente contra el empleador en caso de que tales aportes no sean retenidos del sueldo del trabajador, ya que de acuerdo con el artículo 38 de la ley 23.551 el empleador que incumpla con esas obligaciones se tornará en deudor directo.

En cuanto a la libertad sindical del trabajador, el mismo tiene los siguientes derechos sindicales: a) constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse.

Aquí entramos a ver los costos implícitos que no se toman en cuenta al momento de iniciar una relación laboral, estos costos están presentes, pero no se identifican a simple vista.

En nuestro caso, en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio N°130/75, los arts. 100 y 101 son los que tratan el tema referido a los aportes sindicales. Entre ellos podemos mencionar:

- **Aportes Sindical AEC:**

Así, el art. 100 CCT 130/75 hace referencia a un 2,5% de la remuneración del trabajador que se encuentre bajo el convenio colectivo en análisis que debe ser retenido por parte del empleador de manera obligatoria.

El depósito se hará conforme a lo siguiente:

AEC: 2% a la orden de la Asociación Sindical de primer grado adherida a la federación. En caso de encontrarse “afiliado” a la entidad sindical correspondiente que es del 2,5% (Aporte sindical de afiliación).

FAECYS: 0,5% a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios.

Estos aportes son de carácter obligatorio para todos los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo, independientemente de estar afiliados o no a la asociación sindical; Por su parte el art. 101 del referido CCT hace referencia a un aporte sindical al que el trabajador solo estará obligado.

OSECAC: con el objeto de garantizar el normal funcionamiento del sistema solidario de salud que brinda a los empleados de Comercio la OSECAC. Se solicita en carácter extraordinario y excepcional, un aporte a cargo de los trabajadores mercantiles encuadrados en el convenio colectivo 130/75 y afiliados a la OSECAC de \$100 mensuales. No corresponde realizar el aporte a empleados que hayan optado por otra obra social o una empresa de medicina pre-paga.

• **Contribución patronal INACAP**

Teniendo en cuenta que es interés del Gobierno Nacional adecuar la capacitación y la formación de trabajadores y empleadores a los requerimientos de un mercado altamente competitivo, se considera necesario e impostergable para promover el logro de estos fines, otorgar vigencia y adecuar la implementación del Instituto Nacional de Capacitación, creado oportunamente y homologado en el marco del convenio colectivo 130/75 del año 1975 bajo el nombre Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio.

La Contribución patronal INACAP es obligatoria para todos los empleadores que posean trabajadores adheridos al Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 para los empleados de Comercio, y se debe pagar solamente por cada uno de estos trabajadores.

Pagando un importe igual para cualquier trabajador, sin importar su categoría o si trabaja a tiempo. Tras la activación de la Cláusula Gatillo 2017, el INACAP dio a conocer el nuevo importe de la cuota para enero 2018 siendo de **\$91.19** por cada empleado.

Todos estos conceptos mencionados oportunamente son los que forman el costo laboral. Y muchos de ellos se desconocen al momento de hacer efectiva la relación laboral.

A continuación, desarrollaremos un resumen del trabajo realizado de nuestra muestra estadística, analizando la estructura de costos de un vendedor B (CCT 130/1975) en el periodo enero 2018. Se mostrará el costo total exponiendo los distintos conceptos en la TABLA N° 5.

Tabla N° 5: Costo Laboral Total. Enero 2018

Costo Laboral - Enero 2018	
Base de cálculo- Vendedor B	\$ 19.101,39
Sueldo básico - jornada completa	\$ 19.101,39
Antigüedad	\$ 0,00
Presentismo	\$ 1.591,78
Remuneración bruta	\$ 20.693,17
Base p/cálculo de aportes y contrib.	\$ 20.693,17
Jubilación (11%)	\$ 2.276,25
L. 19032 (3%)	\$ 620,80
Obra social (3%)	\$ 620,80
Cuota sindical-AEC (2%)	\$ 413,86
FAECyS	\$ 103,47
Aporte OSECAC	\$ 100,00
Sueldo neto	\$ 16.558,00
Contribuciones patronales seguridad social 17,5%	\$ 3.621,31
Contribuciones patronales obra social 6%	\$ 1.241,59
INACAP	\$ 91,19
Seguro de Retiro Obligatorio 3,5%	\$ 724,26
Seguro de Vida Obligatorio - CC T130/1975 0,59%	\$ 122,09
Seguro de Vida Colectivo	\$ 6,83
Feridos pagos 4,66%	\$ 964,30
Ley de riesgo de trabajo 2,80%	\$ 579,41
ART Fijo	\$ 0,60
Vacaciones pagas 3,80%	\$ 786,34
Enfermedades inculpables 3,76%	\$ 778,06
Licencias especiales 3,32%	\$ 687,01
Vestimenta y útiles de labor 2,36%	\$ 488,36
Sueldo Anual Complementario 1,5%	\$ 310,40
Previsión para despido 5%	\$ 1.034,66
Exámenes preocupacionales 1,31%	\$ 233,83
Comida	\$ 0,00
Total	\$ 11.670,24
Total Costo Laboral	\$ 28.228,25

Fuente: Elaboración Propia

Con el desarrollo anterior podemos mencionar a modo de ejemplo que por cada \$ 100 que recibe el empleado, el empleador paga 150; casi un tercio del salario se lo llevan los aportes a la jubilación y la obra social, entre otros. Esto significa que tanto el empleado como el empleador suelen sentir una cierta disconformidad con respecto al salario: mientras que el empleador hace el esfuerzo para pagar el salario, el empleado percibe que se queda corto.

Si sumamos a esto la nueva Ley de Reforma Tributaria N° 27430 en donde los empleadores comenzarán a pagar más contribuciones y en dónde, además, se eliminan los beneficios de la ley 26.940, que eran usados por las PYMES para reducir el impacto de las contribuciones en los costos. Lejos de mejorar la situación actual de la PYMES, que dicho sea de paso son las mayores generadoras de empleo en nuestro país, “el cambio”, les impacta negativamente.

2.3. Otros costos implícitos

En este contexto existen también otros costos implícitos a los cuales el empleador no toma en cuenta al momento de configurarse una relación laboral. Asimismo, el empleador debe comprender que lo que hoy se ve como alto costo, mañana puede traducirse en un mucho mayor, como juicios laborales, multas por no cumplir con las obligaciones legales, entre otros.

Además de los costos mencionados anteriormente podemos mencionar como costos ocultos los juicios laborales por parte del trabajador, los accidentes y enfermedades inculpables y multas efectuadas por los organismos de contralor como AFIP y el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa fe.

2.3.1. Multas

Es importante señalar, en primer lugar, que, desde el punto de vista normativo, el deber de registración del empleo se debe desde el inicio de la relación laboral. Las inspecciones en materia de empleo no registrado son concurrentes tanto del Ministerio de Trabajo de la Nación y de la Provincia de Santa Fe como de la AFIP. Estas inspecciones

pueden originarse de oficio, es decir, por iniciativa de la Dirección Provincial de Inspección del Trabajo, para realizar una acción tendiente a fiscalizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral vigente, y/o concientizar a empleadores, sobre la debida observancia de la misma; o a través de denuncias realizadas por terceros o por los propios trabajadores.

El ejercicio efectivo de dicha inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTYSS) se materializa en visitas de a establecimientos de trabajo mediante las cuales se determina la existencia o no de infracciones a las normas de aplicación, correspondiendo en el primer caso, la iniciación de un sumario administrativo de investigación, el cual debe asegurar el legítimo derecho de defensa del sumariado con basamento en la Constitución Nacional e Instrumentos Supranacionales con esa jerarquía, culminando con una Resolución que, eventualmente, puede resultar sancionatoria.

El inspector, quien debe identificarse como tal puede requerir información al personal, requerir información y documentación. Seguidamente se entregará al empleador inspeccionado un duplicado del Acta de Inspección y de la/s Planilla/s Anexo de Relevamiento de Trabajadores labrada/s.

Cabe destacar que al momento de que dichos organismos realizan las inspecciones en los establecimientos objeto de análisis, el personal que atiende al inspector, la mayoría de veces miente en cuanto a su situación laboral; ya sea en horarios, en remuneraciones, en categorías. Lo que perjudica notablemente al empleador y dicho relato tendrá que ser coincidente en audiencia posterior por parte del empleador, para evitar todo tipo de multa.

A efectos de facilitar la verificación de la documentación requerida, el procedimiento se desdoblará en dos momentos, a saber: a) Audiencia de Recepción de Documentación. b) Verificación y labrado de Acta de Infracción o de Verificación, según corresponda.

Dichas actas pueden contemplar las siguientes infracciones que pueden dar lugar a multas, y de esta manera se convierten en costos ocultos de la relación laboral.

- Falta de inscripción como empleador
- Falta de inscripción de empleados.
- Registración sin las formas establecidas por las leyes y reglamentaciones.
- Obstrucción a la labor de Inspección del Trabajo.

- Sentencias firmes por las que se estableciere que el actor es un trabajador dependiente con relación laboral no registrada o con fecha de ingreso que difiera de la del registro.

- Infracción por no llevar planillas de horarios y descansos.
- Infracción por no llevar libros del art 52 de la LCT.
- Infracción por no tener registrada una ART y SCVO.

Las infracciones muy graves tienen multas de 50% a 2.000% del Salario Mínimo Vital y Móvil²⁵ por cada trabajador.

En nuestra unidad de análisis de las 10 empresas, 8 fueron objeto de inspección en los últimos 3 años. Fiscalizándose así, a un total de 160 trabajadores.

Un dato no menor a destacar es que de los 8 comercios, 3 de ellos tuvieron un promedio de 4 inspecciones en un año. En los cuales han sido participe de las audiencias de recepción de documentación ante el MTYSS y han sufrido multas por la no afiliación de ART contemplada por la Ley 24.557 por Res. 24404/96 de la SSNR y la falta de nómina. La sanción a tal incumplimiento genero un costo implícito en dicha relación laboral de \$1500 por empleados. Estas situaciones ocurren porque, en ocasiones, los empleadores dan el alta temprana a los nuevos empleados, pero omiten el alta en la ART u omiten dar de baja ante la AFIP de quienes dejan el empleo y, a los ojos del organismo recaudador, y por ende de la ART, acumulan nómina que en realidad no tienen. Muchas otras veces en cada aniversario del contrato de afiliación, varia la alícuota y el empleador no puede discutir este aumento, si desconoce el aumento y sigue pagando “la vieja tarifa”, lo único que logrará será que le den de baja la afiliación o hacer frente a multas instauradas por dichos organismos, con los perjuicios ya vistos.

En lo que se refiere a multas por falta de inscripción de trabajadores contemplada por la ley 116383 art 40 inc. g) el 80% de los empleadores bajo análisis fueron participe de la sanción contemplada en la misma por el incumplimiento de la obligación de registrar debidamente el alta y/o baja respecto de cada trabajador detectado en infracción. Dicha multa en sumario generó un costo laboral oculto a nuestro entendimiento.

Sin perjuicio de lo anterior y con la Reforma Tributaria introducida en diciembre de 2017 la multa a dicha infracción en el caso de un establecimiento de al menos 10

²⁵ Entre enero y julio de 2018, el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) será de \$9.500.

empleados, tengan (50%) o más del personal relevado sin registrar, aun cuando estuvieran dados de alta como empleadores.; se aplicará una multa de (\$ 3.000) a (\$ 100.000) a quienes ocuparen trabajadores en relación de dependencia y no los registraren y declararen con las formalidades exigidas por las leyes respectivas.

Otros conceptos que fueron objeto de multa en el último periodo y registrándose así un costo implícito, fueron la falta de formalidad en las planillas de Horarios y Descensos. La ley 11.544 de Jornada de Trabajo en su artículo 6, establece que cada empleador deberá: hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo. b) Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella. Dicho incumplimiento es pasible de multa al momento de la inspección y no puede ser objeto de descargo, es decir que por el solo hecho de lo que el inspector ve en el momento de labrar el acta ya es pasible de multa. Esto genero un gran alboroto ya que dicha obligatoriedad se desconoce y generó así un costo innecesario para el empleador.

Así, y como mencionábamos más arriba y según nuestras estadísticas realizadas en el campo de dicho trabajo, nos encontramos que el porcentaje de trabajadores afectados a inspecciones por parte de organismos de contralor en las empresas dedicadas a venta de indumentarias, en los últimos tres años fue del 80%, el cual el empleador tuvo que afrontar dichos costos en sumario judicial.

El total de comercios verificados en procedimiento estuvieron centrados en calle San Luis y Echesortu.

2.3.2. Juicios Laborales

Los juicios laborales, se refieren a los litigios iniciados por parte del trabajador, debido muchas veces a la disconformidad del empleo o por accidentes de trabajo. Esto afecta al empleador que debe soportar el costo, incluso cuando la sentencia podría resultar a favor, porque cada vez se destinan más dinero a resarcimientos, efectuando pagos extrajudiciales, con motivo de acuerdos con la parte actora. En muchas ocasiones los empleadores no son conscientes de que los juicios laborales les representan un costo importante, pero la realidad es que efectivamente es así. El problema se presenta cuando

las demandas son por accidentes de trabajo debido a causas relacionadas con la realización de su trabajo, también se presentan causas por finalización del vínculo laboral, pero en este caso el problema se manifiesta cuando el trabajador dice haber sido miembro de la organización por un tiempo mayor al real.

El motivo de inicio del juicio es alguna enfermedad relacionada con la actividad, difícil de ser verificada, que se presenta ante tribunales y se trata de llegar a un arreglo en el corto plazo. Muchas veces dichos juicios se tratan por dolencias casi imposibles de comprobar, la mayoría de las veces estos accidentes y enfermedades están vinculadas con problemas musculares de: cuello o espalda, estrés, problemas de varices, daños psicológicos, entre otros. Otros motivos que llevo a que se incrementen dichos litigios fue que mediante el decreto 1.694 se eliminaron los topes indemnizatorios y se incorporó un piso indemnizatorio equivalente a \$180.000 multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esto produjo que existan más juicios fraudulentos.

Las enfermedades no incluidas en el listado que elabora el Poder Ejecutivo y de la ART no serán resarcibles. Para determinar la existencia de tales enfermedades, deberá ser aprobada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, con el fin de demostrar a los agentes de riesgo causal directo de su dolencia. Muchas veces estas enfermedades resultan ser falsas e inventos de accidentes para ser pasibles de indemnizaciones.

Como consecuencia de los problemas señalados precedentemente e (accidentes inventados, enfermedades falsas, la cantidad de juicios laborales e Argentina creció un 2300% entre 2003 y 2017 según la Secretaría de Riesgos del Trabajo.

Un informe de la Unión Argentina de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART) proyecta que en 2017 ingresaron a tribunales unas 563.183 demandas laborales, un 10% más que en 2016. Esta cantidad de reclamos incluye las acciones contra los empleadores.

Los juicios laborales en la Argentina se han convertido en un "deporte" y la Justicia jamás comprueba si realmente quien hace la demanda trabajó en la empresa llevada a los tribunales, dijo el presidente de la Central de Entidades Empresarias Nacionales (CEEN), Francisco Dos Reis.

El total de juicios iniciados en el mismo período (2015-2018) fue de 113.000, según lo informado por la UART. Es decir que en los últimos años se observó un ritmo creciente en la cantidad de **juicios laborales**.

Rosario no queda al margen de este dato y según (SRT), percibió un crecimiento del 62% en litigios durante ese período, lo que explica la saturación del fuero laboral provincial.

Puede haber ocurrido que los juicios aumentaran porque los accidentes siguieron la misma tendencia y eso llevó a más trabajadores a reclamar.

Según nuestro informe realizado en lo que respecta al sector comercial, de las 10 empresas relevadas con 20 empleados aproximadamente cada una, en el periodo en cuestión se observaron que 57 de 200 trabajadores han iniciado una demanda laboral por enfermedades como contracturas, várices a cauda de la actividad realizada, maltrato laboral y psicológicos. Dos de esas demandas laborales han sido motivo de algún acuerdo laboral extrajudicial, siendo no obstante ello, motivo de un costo implícito en dicha relación laboral. El resto de las demandas fueron efectivamente iniciadas ante el Tribunal de Rosario.

Normalmente estos juicios iniciados por el trabajador son costos que no se ven a simple vista al momento de efectivizarse la relación laboral ya que los mismos aparecen cuando existen daños, pero es importante aclarar que estos costos pueden eliminarse si se cuenta con un buen sistema de reclutamiento y selección del personal, si existen programas de inducción adecuados, si existe un buen sistema de mantenimiento preventivo y si la persona conoce su equipo, los dispositivos de seguridad, conoce los instructivos de seguridad.

Vale la pena destacar, sin embargo, que aún con el aumento registrado en los últimos años, en el período 2015-2018 los juicios notificados a los empleadores de comercio de nuestro trabajo por parte de los trabajadores en relación de dependencia, equivalieron a un 28.5% de los trabajadores registrados.

2.3.3. Enfermedad o accidente inculpable

En el desarrollo de la relación laboral regida por la ley de contrato de trabajo (LCT), la contingencia de enfermedad o accidente no vinculado al trabajo que impida al trabajador el cumplimiento de la prestación de servicios genera ciertos efectos: Las inasistencias al trabajo están justificadas por la enfermedad o accidente inculpable y el empleador está obligado, durante un tiempo determinado, al pago de los salarios como si el trabajador hubiera prestado servicios. Nuestra ley ha establecido la duración de la licencia paga por enfermedad en función de la antigüedad del trabajador. Si la antigüedad de éste fuera menor de 5 años, el plazo de la licencia paga es de 3 meses, y si la antigüedad fuera mayor de 5 años, el plazo es de 6 meses. El plazo de la licencia se duplica si el trabajador tiene cargas de familia (LCT, artículo 208) Para que los efectos de la protección legal se produzcan, el trabajador debe avisar al empleador la contingencia que le impide concurrir a trabajar. La ley dispone que el trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviera imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas (LCT, artículo 209) Como un correlato de las obligaciones del empleador, la ley le atribuyó la facultad del control médico del trabajador enfermo, al que éste se debe someter (LCT, artículo 210).

Para estos casos, según lo prescribe el artículo 208, LCT, la remuneración se liquidará conforme a la remuneración que se perciba en el momento de la enfermedad, la que se verá incrementada con los aumentos que durante el período de licencia fueren acordados; además si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo la remuneración del trabajador enfermo ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

Las enfermedades no solo tienen efectos económicos sobre el empleador. También los tiene en la calidad de la productividad.

Las enfermedades o accidentes inculpables son aquellas dolencias o alteraciones de la salud que generan una incapacidad al trabajador para cumplir con la contraprestación laboral por circunstancias totalmente ajenas al ámbito laboral y se originan sin culpa del trabajador, como por ejemplo una gripe, conjuntivitis o una quemadura doméstica, entre otras.

En nuestro periodo de estudio (20015-2018) se ha observado que la cantidad de enfermedades inculpables ha ido en aumento. Midiéndose así una cantidad de 45 empleados entre los 200 trabajadores pertenecientes a los 10 comercios de venta de indumentarias ubicadas en el centro de nuestra ciudad y barrio Echesortu, con padecimiento de alguna enfermedad inculpable, entre ellas las que mayormente se observaron fueron las enfermedades en virtud de un post embarazo o parto, es decir, luego de la licencia por maternidad dichas trabajadoras no estaban en condiciones de volver a trabajar, y las enfermedades de carácter oncológicos. Tal situación pone en cabeza del empleador la obligación de garantizarle el pago a ese trabajador por un plazo determinado, el que puede ampliarse de contar con cargas de familia, esto sin duda es un perjuicio para el empleador ya que tiene la obligación de hacer frente a esos salarios. La normativa contenida en dicha ley resulta, en algunos casos, insuficiente para dar respuestas a determinados casos.

Respecto de la medición anteriormente dicha, el porcentaje de trabajadores afectados al padecimiento de alguna enfermedad inculpable en dichos comercios fue del 22,5%. Observándose así un porcentaje de 4,5% por cada 20 trabajadores pertenecientes a los 10 comercios relevados.

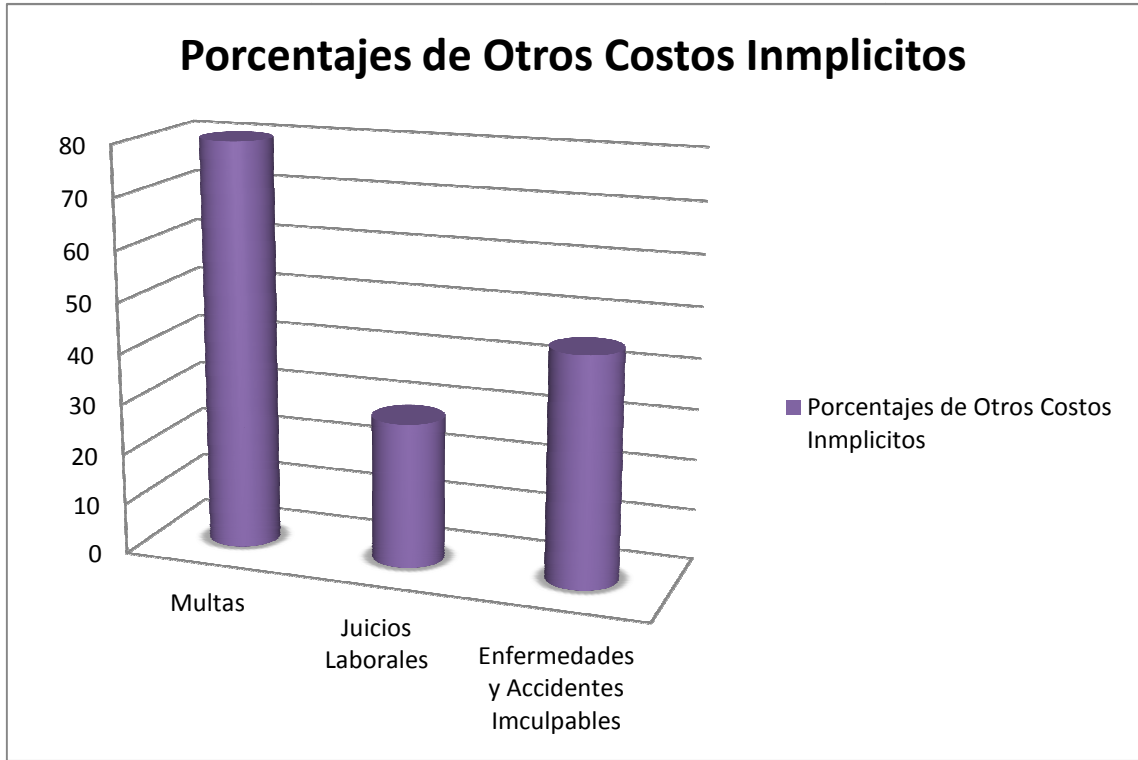
Tanto las multas, como los juicios y las enfermedades inculpables implican pérdidas de tiempo que afectan el rendimiento, tanto para al trabajador como para la empresa; ocasionan también desembolsos de dinero que no se suelen calcular, aún cuando son pequeñas cantidades, para el empleador significan un descuadre en su caja.

Como conclusión podemos decir que durante toda la vida laboral aparecen costos implícitos que a simple vista no pueden ser predecibles al comienzo de efectivizarse la misma. Estos costos implícitos no son una acción deliberada de la empresa y del trabajador. Por lo tanto, son una acción no cuantificada en el momento de iniciar un contrato laboral y tampoco se toman en cuenta en el ejercicio financiero de la empresa.

Más allá de la cuestión detallada anteriormente, lo que nos interesa analizar aquí es el efecto que tiene estos costos laborales dado que cada vez son más altos y sumado a la presión tributaria que sufren los empleadores de las pymes, esto trae efectos y consecuencias. Las mismas serán detalladas en el capítulo siguiente.

En la siguiente Tabla N° 6 se muestra sintéticamente el porcentaje de incidencia de otros costos implícitos en los comercios.

Tabla N° 6 Porcentaje de incidencia de otros costos implícitos en los comercios.



Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

LOS COSTOS OCULTOS Y SUS EFECTOS

En este último capítulo se abordarán los costos ocultos según las percepciones que tienen los empleadores sobre los mismos y los efectos que acarrearán al trabajador. Para ello se aportarán datos obtenidos de entrevistas efectuadas a los empleadores y trabajadores de los comercios de venta de indumentaria.

3.1. Costos ocultos según percepciones del empleador

Los costos implícitos, tal como se mencionó en el capítulo anterior, son aquellos que a simple vista no pueden ser medidos al comienzo de la relación laboral. La aparición de algunos de ellos, ya sean multas, juicios, enfermedades o accidentes inculpables suelen tener un gran impacto económico y generan erogaciones en el empleador.

Además de la gran carga que el empleador debe afrontar en cuestiones de costos ocultos sindicales como contribución patronal (INACAP), provisión de indumentaria y útiles de trabajo, licencias, exámenes preocupacionales, seguro de retiro, aporte sindical AEC y los restantes costos mencionados en el capítulo anterior podemos afirmar que generan un alto costo laboral.

Esto significa que, tanto el empleado como el empleador, suelen sentir una cierta disconformidad con respecto al salario: mientras que el empleador hace el esfuerzo para pagar el salario, el trabajador percibe que se queda corto.

Los altos costos laborales ocultos y no ocultos existentes desincentivan a muchos empleadores a la hora de tomar decisiones para mejorar los ingresos de su personal y para

incorporar nuevos trabajadores. Además, la existencia de los mismos se convierte en una amenaza para la rentabilidad del comercio.

Las cargas patronales están al tope del "ranking" de obligaciones que deben afrontar mes a mes los empleadores, además de la fuerte carga tributaria, entre otras cuestiones que afectan en particular a cada comercio, a las que se suman de aumentos por el convenio colectivo, la incertidumbre a la hora de calcular un inicio de relación laboral, hacen que el escenario se torne muy complejo e incluso extremadamente preocupante para las finanzas de los empleadores.

La teoría económica que estudiamos en la materia de Microeconomía predice que si se bajan los impuestos al trabajo eso generará una combinación de tres cosas; mejorarán los salarios, se reducirá el costo laboral y al mismo tiempo aumentará la cantidad contratada de trabajadores.

En contextos de mercados competitivos como en el caso de venta de indumentaria, la magnitud de cada uno de esos tres efectos dependerá de la sensibilidad de empleados y empleadores ante cambios en los salarios y costos respectivamente, pero una de esas tres cosas ocurrirá.

Si la decisión de contratar por parte de los empleadores es muy insensible al precio que deben pagar por el factor trabajo, en el sentido de que los sueldos no le mueven la aguja, porque pesan poco en la estructura de costos o porque se enfrentan a restricciones para modificar la cantidad de bienes que pueden producir o vender, entonces no veremos un impacto muy significativo en materia de empleo, sino que el efecto fuerte será en favor de los trabajadores que cobrarán un mayor salario.

Del mismo modo, si los trabajadores son los que están jugados, porque deben aceptar cualquier oferta salarial que se les haga y no tienen muchas alternativas laborales, pues entonces no sufrirán grandes cambios en el sueldo y el impacto se trasladará a un menor costo para los empresarios, lo que a su turno los empujará a contratar más personal, siempre que no estén limitados en las cantidades que pueden producir o vender. Por el contrario, si se trata de trabajadores calificados, que tienen muchas opciones de empleo, estarán en una mejor posición para captar los beneficios de una baja de impuestos en la forma de mejores salarios.

En nuestra investigación, en los últimos 3 años los crecientes costos laborales que debieron afrontar los empleadores, fueron un factor muy importante en las finanzas de los pequeños comercios, junto con los aumentos tributarios y el incremento de las tarifas de los servicios públicos, para dar como resultado el cierre de muchos de ellos.

En nuestro análisis, se observó que 2 de los 10 comercios dedicados a la venta de indumentaria, tuvieron que cerrar sus puertas a fin del año pasado, por causa de los altos costos laborales que tuvieron que afrontar mensualmente y de la existencia de las multas y juicios adquiridos constantemente, entre otros.

El incremento de los costos laborales ocultos, son percibidos como una amenaza en términos económicos por parte de los empleadores, lo que muchas veces lleva a los mismos a actuar de manera incorrecta. Para disminuir y/u omitir la existencia de esos costos, los empleadores utilizan técnicas como la registración laboral parcial, el trabajo no registrado (en negro) o la contratación de trabajadores camuflados mediante el pago de un Monotributo. Los mismos serán conceptualizados en las siguientes líneas.

3.2. Registración laboral parcial

La existencia de los elevados costos implícitos y explícitos, dentro de la relación laboral de empleados de comercios, a los que el empleador se le hace difícil afrontar, acarrear efectos hacia los trabajadores.

Dentro de las herramientas que aplica el empleador para poder hacer frente a la relación laboral, se encuentra la registración laboral parcial; la cual tiene un efecto negativo en el trabajador.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponde a un trabajador a tiempo completo, establecida por la 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.”

Para establecer la procedencia de la aplicación de esta modalidad, habrá que verificar que la jornada pactada sea inferior a la fracción indicada por la norma tomando como referencia para el cálculo de los 2/3 de la jornada semanal, la duración de la máxima legal (48 horas) o la fijada por el convenio colectivo de Empleados de Comercio aplicable de 44 horas. La reducción se puede aplicar sobre la jornada diaria (por ejemplo, pactar una prestación de 4 horas por día, de lunes a viernes).

Como refiere De Diego, “...la protección del trabajador en materia de jornada está en el límite tope de la cantidad de horas y de días de labor...”, señalando además que “...el límite no tiene solo un valor esencia, sino que fundamentalmente persigue custodiar la suficiencia de la remuneración...”. Concluye afirmando que “...este esquema implica que violar el orden público laboral está conformado por la superación del barómetro de las horas de labor...”²⁶

Tan firme postulado no resulta inmutable si lo vinculamos con otro elemento esencial de la relación laboral, concretamente, con la remuneración. En todos los casos de pactarse una jornada inferior a la máxima legal se debe también, acordar una remuneración proporcionada a ella.

En la actualidad, es difícil que el trabajador sea el que exija el tipo de jornada laboral a realizar, sino que es el empleador el que lo establece, cada vez es más habitual que las vacantes ofrecidas sean a media jornada o comúnmente llamada “part time”.

Los empleadores suelen negociar dicha modalidad con los empleados, aunque ellos trabajen la jornada completa legal. Esto se debe netamente a que, al registrar a un trabajador por medio tiempo, sus costos laborales se ven reducidos a la mitad y con ello disminuyen notablemente la carga del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS).

En nuestra investigación, el 100% de los trabajadores de los comercios, están registrados por media jornada; aunque efectivamente trabajen 8 horas diarias como lo contempla la LCT.

De las encuestas realizadas, durante el desarrollo de esta investigación, se puede notar que los trabajadores relevados concluyeron que la registración de media jornada los perjudica en los siguientes puntos:

²⁶ De Diego, J. A. (2012). *Tratado de derecho del trabajo*. (1° ed.). Buenos Aires: LA LEY S.A.E. pág. 117

- No permiten que el trabajador disponga de un sueldo adecuado,

- Todas las deducciones, como jubilación y obra social serán descontadas proporcionalmente a la media jornada. Lo cual implica tener un aporte reducido en materia de seguridad social.

- Le genera un perjuicio al momento de adquirir productos bancarios, tales como, tarjetas de créditos con límites insuficientes, aperturas de caja de ahorros, cuentas corrientes, o lo más importante solicitar préstamos a dichas instituciones financieras.

Cabe señalar que no existe normativa alguna a la fecha dentro del convenio colectivo de trabajo 130/75 de empleados de comercio que impida una jornada mínima de 4 horas que puedan pactar las partes del contrato de trabajo.

La registración por media jornada llevada adelante por los empleadores es una consecuencia de los elevados costos implícitos existentes en toda la relación laboral, pero como se mencionó oportunamente, eso arrastra un efecto negativo en los trabajadores, lo cual deriva en la registración parcial o part time.

3.3. El trabajo no registrado, mal llamado “en negro”

Para comenzar a abordar la problemática del llamado trabajo en negro, debemos señalar que el mismo consiste en la “no registración” de la relación laboral ante el Estado, a través de la dependencia correspondiente, es decir a través de AFIP. Cabe destacar que, la obligación de registrar al trabajador es una obligación del empleador, desde el inicio mismo de la relación laboral.

La falta de registro se debe a la existencia de los costos implícitos y los altos costos laborales que debe realizar el empleador en la vida laboral. Y para evitar estas altas erogaciones en materia laboral, los empleadores deciden muchas veces optar por la no registración laboral.

Esta omisión de registración puede tener dos formas distintas:

- **No registración lisa y llana:** es una situación de hecho que surge cuando un empleador contrata trabajadores sin inscribirlos en los registros especiales, con el objeto de

eludir responsabilidades laborales, previsionales y de seguridad social, como así también fiscales.

• **Registración defectuosa:** se produce cuando el empleado queda parcialmente registrado, ya sea porque se lo inscribe falseando la fecha de ingreso, la categoría que le corresponde o sus ingresos.

Este tipo de trabajo, llamado también “trabajo clandestino” se considera un grave fenómeno social, que afecta a todo el país y produce consecuencias presentes y futuras de gran magnitud, ya sea en forma directa afectando al trabajador, como en forma indirecta, impactando además en la economía general del país, ya que se traduce en un factor de competitividad de las empresas, que hacen a la vulneración de los derechos del trabajador.

El empleo en negro es un problema cultural de un país con falta de educación cívica, falta de políticas serias, activas y a largo plazo del Estado; de un Estado, donde el órgano administrativo a través del Ministerio de Trabajo, la AFIP, y la colaboración de los sindicatos en materia de detección y control del empleo en negro, políticas de concientización social, políticas serias de educación cívica en todos los niveles de educación básica; y de un Poder Judicial duro e placable ante estas situaciones, donde se actúe con todo el rigor de la ley, lo cual es materia necesaria para combatir eficazmente este flagelo.

El trabajo en negro es uno de los flagelos mayores de nuestra sociedad. **Un trabajador en negro es un trabajador ilegal.** Carece de la protección de la Seguridad Social, además no tiene ni Obra Social, ni seguro de riesgos del trabajo. La gran mentira de que los empresarios se ven en la obligación de tener trabajadores en negro debido a los altos costos de la seguridad social esconde la intención de explotar a los trabajadores para incrementar los beneficios del empleador.

Por otro lado, hay una estrecha relación entre el trabajo en negro con los servicios que presta el Estado: SALUD, EDUCACIÓN, SEGURIDAD, JUSTICIA. El trabajo en negro es posible gracias a la economía en negro.

Un empleador que tiene un trabajador en negro inconscientemente pone en riesgo su patrimonio, dado que, si su trabajador se accidenta, tanto en el trabajo como en ocasión de dirigirse a él, deberá hacer frente al pago de una indemnización que puede ser de varios cientos de miles de pesos.

Esta es una de las razones por las cuales el trabajo en negro creció considerablemente en Rosario durante el segundo trimestre del año, arrojando un 33,5% del total de la población asalariada, según fuentes locales consultadas.

En cuanto a nuestra unidad de análisis, el porcentaje de los empleos en negro de los comercios dedicados a la venta de ropa, fue del 20% en el último año, según fuentes pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia Santa Fe. Afirmando de esta manera que cada 20 empleados, 5 no están registrados.

Este porcentaje también genera una gran inquietud en la Administración Pública, ya que, a través de sus organismos de contralor como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia Santa Fe, se ejerce un mayor control sobre los comercios, en post de la protección de los derechos de los trabajadores y de su propia recaudación.

La excusa del empleador ante esta situación, es existencia de los elevados costos implícitos que generan insolvencia en el pago de los costos laborales.

En los casos de empleo no registrado, es importante que el empleado sepa que no pierde ningún derecho por esta situación, debiendo intimar al empleador a que registre (blanquee) la relación, considerándose despedido caso en contrario.

La intimación que hace el empleado, es a través de un Telegrama Laboral cuyo envío es gratuito y se realiza por medio del Correo Argentino, debiéndose en el hacer constar los motivos de la intimación y sus fundamentos, consignándose detalladamente la real fecha de ingreso, remuneración, horario y categoría.

Al enviar el telegrama de intimación, conjuntamente debe enviarse el mismo telegrama a AFIP, informándole de la intimación cursada al empleador, transcribiéndole el texto enviado, caso contrario no se podrán hacer valer posteriormente las multas que la ley 24013 impone al trabajo en negro o defectuosamente registrado.

Desde el mismo momento en que el empleador recibe la intimación tiene dos opciones, o rechazar cada uno de los puntos que considere falsos o proceder a la registración del trabajador, en cuyo caso deber hacerlo en el plazo de 30 días corridos.

Es importante para el caso indemnizatorio el momento en que el trabajador cursó la intimación, si lo hizo durante la vigencia de la relación laboral o una vez extinta la misma, ya que en el supuesto que lo hiciera durante su vigencia y se considere despedido porque el

empleador negó las intimaciones, a la indemnización que le corresponde por la Ley de Contrato de Trabajo se le agrega la multa de la ley 24.013, que incrementa considerablemente los montos a cobrar, ya sea por trabajo en negro, o por remuneración o fecha de ingreso mal registradas.

Cuando se trata de empleo en negro, o sea, directamente niega la existencia de la relación laboral denunciada, la multa consiste en la cuarta parte de todas las remuneraciones devengadas durante la relación laboral.

Cuando se trata de incorrecta registración de la remuneración o de fecha de ingreso, la multa consiste en el caso de la remuneración de la cuarta parte de la diferencia entre lo abonado realmente y lo registrado en el curso de la relación laboral; y en el caso de la fecha de ingreso, se utiliza la misma fórmula, la cuarta parte de todas las remuneraciones devengadas entre la real fecha de ingreso y la registrada.

Estas multas se agregan a la que corresponda por la Ley de Contrato de Trabajo para la indemnización (Art. 245, un sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a tres meses).

Si bien parece sencillo el reclamo por trabajo en negro o deficientemente registrado, hay que tener en cuenta que lo que se intime es la base sobre lo cual luego se puede reclamar en un eventual juicio laboral.

A modo de conclusión, sobre el trabajo no registrado, podemos decir que la excusa de que son los trabajadores quienes prefieren no estar registrados para así apropiarse "en mano" de lo que de cualquier forma es en beneficio suyo es completamente **falsa**. Aun cuando se empleen en la misma rama y tengan la misma calificación, los trabajadores no registrados perciben un salario inferior al de los trabajadores registrados, en porcentajes que van de un 33% –según un reciente estudio del Ministerio de Trabajo– a un 40% –según estudios realizados en base a la Encuesta Permanente de Hogares–. Esto es así porque, si bien están protegidos por el convenio colectivo, es precisamente su situación de vulnerabilidad derivada de estar "en negro" la que le obstaculiza reclamar que se respeten sus derechos por temor a perder el empleo, y el empleador decide discrecionalmente –aunque de manera ilegal– el salario, aprovechándose de esta situación.

3.4. Trabajadores como monotributistas

Muchos empleadores, para evitar los costos implícitos laborales derivados de inscribir legalmente a un empleado, exigen al trabajador que facture como monotributistas para hacer ver al empleado como un proveedor de servicios. Incluso es frecuente que el empleador ofrezca pagar el Monotributo del empleado y hasta un servicio de medicina prepaga.

El Monotributo es utilizado como una forma de fraude laboral, cuando se ocultan trabajadores bajo la figura de monotributistas, considerándose trabajo “en negro” y aplicándose el “principio de supremacía de la realidad” consagrado en el art. 14 de la ley de contrato de trabajo.

Para que sea interpretado de este modo se requiere:

- Que la obligación de cumplir tareas sea en forma personal por parte del trabajador;
- Que la prestación de servicios se realice dentro de una organización empresaria ajena.
- Que el poder de dirección y control sobre las tareas del sujeto esté a cargo de la organización empresarial.
- Que haya subordinación económica.

Contratar un trabajador bajo ésta modalidad puede traer las siguientes consecuencias desfavorables para la empresa:

- Se corre el riesgo de pagar remuneraciones no prescriptas, aunque haya pagos contra entrega de facturas de monotributistas.
- Deberá abonarse indemnización por despido y multas por falta de registración laboral. Deberán pagarse multas adicionales por temeridad y malicia del empleador.
- Será considerada la evasión fiscal, con multas para el empleador.

Lo antes descripto es una práctica usual de los empleadores, y lesionan directamente los derechos del trabajador. En primera medida, por que el trabajador no tiene cobertura

médica, en el caso de accidente laboral, ni tampoco se le efectúan aportes de ley o contribuciones al régimen legal de jubilación, entre otras cuestiones.

En la actualidad, de acuerdo con la normativa vigente, si una parte acuerda con la otra realizar tareas a cambio de una retribución y quien abona el servicio dirige el trabajo del otro -a quien incluye en su estructura corporativa- se dice que se está en presencia de una relación de dependencia.

En este escenario, y según estimaciones realizadas se ha observado que 3 de cada 20 trabajadores pertenecientes a comercios son monotributistas. Esto se debe a los empleadores recurren al Monotributo y hacen **"facturar" a sus empleados como si se tratase de una auténtica prestación de servicios, con la intención de no reconocer que se trata de una verdadera relación de empleo para no pagar cargas sociales y, en su caso, una indemnización.**

Sin embargo, este supuesto "ahorro" por parte del empleador es, en realidad, **una conducta evasiva y susceptible de sanciones.** Así las cosas, frente a un reclamo judicial por parte de la persona damnificada que, en definitiva, es un empleado; los jueces intervinientes en la respectiva causa **avalarán el tipo de tareas realizadas,** analizando a tal efecto la existencia de **periodicidad en las mismas, si se cumplía un horario,** entre otros aspectos. Es decir, la realidad prevalece sobre las formas que adopten las partes.

De esta manera los trabajadores, al no encontrarse declarados en relación de dependencia, se ven privados de la totalidad de las coberturas a las distintas contingencias sociales que brinda la Seguridad Social, como los plenos beneficios jubilatorios, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo y la protección por los riesgos del trabajo.

Cabe mencionar que la Ley Penal Tributaria contempla una pena mínima por delito de evasión simple de 2 a 6 años de prisión, mientras que, si se tratase de una evasión agravada, la condena asciende de 3 a 9 años.

Los últimos **cambios en el Monotributo** reforzaron una **distorsión en el mercado laboral.** Es por la mayor brecha impositiva y previsional y en una serie de beneficios laborales entre los monotributistas y los trabajadores en relación de dependencia.

Esas diferencias podrían alentar a las empresas a una mayor contratación de trabajadores dependientes bajo la modalidad del Monotributo, una práctica no permitida por la legislación laboral pero que se viene extendiendo.

Actualmente, un **empleado de comercio en relación de dependencia**, sin cargas de familia **con un sueldo bruto de \$19.000** **sufre descuentos** (jubilación, obra social, y ganancias) **por \$4135**, un 19.5% de su sueldo bruto, y recibe en mano **\$14.864**.

En cambio, **si ese trabajador pasa a facturar** a su empleador como monotributista por el mismo monto, **sólo tendrá que pagar \$807 como monotributista**, incluyendo el aporte jubilatorio y a la obra social. **Cobraría en mano \$18.193**.

La diferencia sería de \$3.329 por mes, de acuerdo a nuestros cálculos.

A su vez, con la contratación como monotributista, los empleadores se "ahorran" el pago del aguinaldo y el plus vacacional y las contribuciones patronales que, en cambio, sí tienen que desembolsar por los trabajadores dependientes. Por eso, los empleadores cada vez más optan como herramienta ilegal contratar trabajadores disfrazados como monotributistas.

Ante la crisis que deben afrontar los empleadores por la existencia de altos costos laborales, la tentación de inscribir al empleado como monotributista es muy grande.

Pero esto, trae efectos negativos a los trabajadores camuflados mediante el pago de un Monotributo. Entre ellos podemos mencionar a la falta de todos los derechos como trabajador, en cuanto a ART, seguros, licencias, vacaciones, entre otros.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general la determinación de los principales costos ocultos en la relación laboral de Empleados de Comercio. Conforme al mismo, en primer lugar, se interpretaron las regulaciones y normativas obligatorias a la hora de iniciar una relación laboral y a lo largo de toda su vida. De ello se desprende que, el empleador para mantener a un trabajador bajo dependencia, debe enfrentar una gran cantidad de obligaciones, que muchas veces se desconoce tal existencia.

Seguidamente se estableció el comportamiento de la estructura de costos del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio del sector venta de indumentaria. Pudimos estudiar además que, durante la vida laboral, aparecen costos ocultos tales como, las multas, los juicios laborales y las enfermedades y accidentes inculpables entre otros.

Finalmente identificamos las percepciones de los empleadores y los efectos que acarrear dichos costos sobre el trabajador. Pudimos observar que, la existencia de los señalados costos ocultos, generan una alta erogación para el emperador al tener que afrontarlos. El empleador toma medidas para disminuir dichos costos, produciéndose así un efecto negativo hacia el trabajador.

Las evidencias presentadas en el presente trabajo permiten delinear las siguientes conclusiones:

Sobre la base del análisis de empresas dedicadas a la venta de indumentaria puede afirmarse que las contribuciones patronales que pagan los empleadores del convenio colectivo de empleados de comercio se encuentran elevadas y en aumento progresivo.

Ante la existencia de los costos implícitos tales como, provisión de indumentaria y útiles de trabajo, licencias, feriados pagos, exámenes preocupacionales, seguro de retiro, aportes Sindical AEC, Contribución patronal INACAP, Multas y Enfermedad o accidente inculpable, podemos **ratificar** nuestra hipótesis diciendo que, se perciben como un alto costo laboral por parte del empleador, y generan, efectos negativos al trabajador como, la

registro por media jornada, empleo en negro y registro laboral camuflado mediante el pago de Monotributo.

PROPUESTAS

Se señala como propuesta, para fomentar la creación del empleo y la reducción de dichos costos implícitos y explícitos laborales, la adopción de un mismo marco normativo laboral, en el que se contemple toda la relación desde el inicio al cese. Como dicha propuesta es imposible de llevar adelante, ya que hay gran cantidad de intereses en juego por parte del Estado y organismos de contralor. La imposibilidad material de la propuesta está dada por las políticas de Estado y de los organismos de control.

Nuestra segunda opción es brindar asesoramiento por parte de los Contadores Públicos a los fines de una correcta decisión para la incorporación de un empleado es necesario contar con la mayor precisión acerca del costo laboral. Asimismo, debemos conocer las características de la actividad y del mercado en el cual la empresa se desempeña. Otro dato de gran importancia es la determinación de la modalidad de contratación del empleado ya que en función a las características de la actividad que realizará puede ser que tenga opciones al momento de elegir una modalidad de contratación y pueden existir ventajas y desventajas tanto económicas como operativas entre las opciones. Por otra parte, en ocasiones, se analiza la alternativa entre contratar a un empleado o contratar un servicio externo para la realización de la tarea. Para esta decisión debemos contar con números completos acerca de los costos de las dos opciones teniendo en cuenta las barreras de entrada y salida en cada caso. En pocas ocasiones se toma en cuenta los conceptos indirectos relacionados con la administración del personal y con las tareas de incorporación o desvinculación como con las posibles indemnizaciones contingentes.

Entre las incumbencias que poseen los títulos que obtienen los profesionales en Ciencias Económicas, destacamos los conocimientos para desarrollar sistemas de información gerencial para un correcto asesoramiento y gestión de empresas. La permanente actividad de capacitación y actualización es fundamental en esta área tan

importante. La gestión de toma de decisiones de una empresa la puede llevar a lograr los objetivos esperados.

El derecho laboral acompañado de la técnica de liquidación de sueldos son herramientas fundamentales para gestionar los costos laborales de toda empresa que tiene trabajadores. Una correcta aplicación y conocimientos sirven para minimizar costos y errores. Por otro lado, la gestión de la información es útil para la toma de decisiones fundamentales del negocio.

Toda empresa debe conocer y gestionar sus costos con el objetivo de maximizar ingresos y minimizar gastos en base a su estrategia y estructura. La información precisa y en tiempo ayuda a tomar decisiones correctas. Por lo tanto, consideramos que, el profesional munido de idoneidad para efectuar el asesoramiento indicado y preciso es el Contador Público. La misma debería ser de su exclusiva competencia.

BIBLIOGRAFIA

INACAP - Instituto Argentino de Capacitación Profesional. (2017). Recuperado el 15 de 01 de 2018, de <http://institutocap.org.ar/inacap/home>

AFIP - Administración Federal de Ingresos Públicos. (2018). Recuperado el 12 de 01 de 2018, de <http://www.afip.gov.ar/>

ANSES. (2018). Recuperado el 10 de 02 de 2018, de www.anses.gob.ar

Balbín, Rosario de las Mercedes. (05/2016). SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO. NUEVAS DISPOSICIONES. INCREMENTO DE LA SUMA ASEGURADA A PARTIR DE MAYO DE 2016. Estudio Jurídico Balbín & Intani. Errepar.

Bianchi, M. (2014). Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Rosario: UNR.

CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA - Ley N° 24.430. (1994). Buenos Aires.

Convenio Colectivo 130/1975 Comercio. (21/06/1991).

De Diego, J. A. (2002). Manual de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (5 ed.). Buenos Aires: Lexis Nexis - Abeledo Perrot.

De Diego, J. A. (2012). Tratado de derecho del trabajo. (1° ed.). Buenos Aires: LA LEY S.A.E.

Decreto Nacional 2284/1991 - Sistema Único de la Seguridad Social. (31/10/1991). Buenos Aires.

Frint, M. A. (2016). Guía de Estudio Laboral (Derecho del trabajo y de la Seguridad Social). (15, Ed.) Buenos Aires: Estudio S.A.

G., F. G. c/Elektra de Argentina SA s/despido, IX (Cám. Nac. Trab. 05 de 02 de 2015).

Gobierno de Santa Fe. (2018). Recuperado el 12 de 01 de 2018, de www.santafe.gov.ar

Gómez, M. A. (2017). Legajo del Trabajador, Circuitos, Tareas y Documentación. Buenos Aires: Errepar.

Grisolía, J. A. (2004). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: 1ª Ed.

<http://www.aecrosario.org.ar/>. (2017). <http://www.aecrosario.org.ar/>. Recuperado el 06 de 11 de 2017

<http://www.faecys.org.ar/>. (2018). <http://www.faecys.org.ar/>. Recuperado el 05 de 01 de 2018

Krotoschin, E. (1968). Instituciones del Derecho del Trabajo. Buenos Aires.

Krugman, P. (2007). Macroeconomía. Barcelona: Editorial Reverté SA.

Lerner, C. O. (2007). Asignaciones Familiares, Pago Directo, Sistema Único de Asignaciones Familiares. Recuperado el 2017, de <http://www.lerneryasociados.com.ar/datos/7-1-2003.htm>

Ley N° 23.660 - Obras Sociales. (02/12/1988).

Ley N° 24.467 - Pequeña y Medianas Empresas. (15/03/1995).

Ley N° 24.557 - Ley sobre Riesgos del Trabajo. (13/09/1995). Buenos Aires.

Ley N° 11.544 - Régimen de jornada de trabajo. (17/09/1929). Buenos Aires.

Ley N° 19.032 - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. (13/05/1971). Buenos Aires.

Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo. (1935).

Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo. (1935).

Ley N° 23.661 - Sistema Nacional del Seguro de Salud. (29/12/1988).

Ley N° 24.013 - Ley Nacional de Empleo. (1991).

Ley N° 24.741 - Régimen de Asignaciones Familiares . (02/10/1992).

Ley N° 25.013 - Modificación de algunos aspectos de la regulación del Contrato de Trabajo. (02/09/1998). Buenos Aires.

Ley N° 25.231 - Modificación a la Ley N° 24.714. (01/12/1999).

Ley N° 26.911 - Modificación del artículo 73 del Régimen de Contrato de Trabajo. (13/11/2013).

Ley N° 26.940 - Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral. (21/05/2014).

Ley N° 27.430 - Reforma Tributaria. (27/12/2017).

Martínez Zavalía, M. (2012). Examen médico preocupacional y discriminación. Buenos Aires: Errepar.

Melu, G. R. (1993). Manual de Derecho de Trabajo (4° ed.). Buenos Aires: Depalma.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2018). Recuperado el 22 de 01 de 2018, de www.argentina.gob.ar/trabajo/registrotrabajo

PAMI- INSSJP. (2018). Recuperado el 22 de 11 de 2017, de <http://www.pami.org.ar/>

Resolución (SRT) 37/2010 - Accidentes de trabajo. (20/01/2010). Buenos Aires.

Resolución 39766/2016 - Reglamento del Seguro Colectivo de Vida Obligatorio. (08/04/2016). Buenos Aires.

Resolución General AFIP N° 2988/2010 - Mi Simplificación II. (2010).

Revista Todos. (Agosto de 2012). LA REVISTA DE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO , 2 a 6.

Rodríguez, A. (04/2017). Liquidación de Sueldos. Misiones: Errepar.

Séneca, A. (10/2016). Ley de Riesgos del trabajo. La cara oculta de la litigiosidad. Buenos Aires: Errepar.

Sistema de Riesgos del Trabajo. (2018). Recuperado el 22 de 01 de 2018, de http://www.srt.gob.ar/images/pdf/Faq_2015_web.pdf