



RYSER, F. R.  
El Costo Laboral en

68806

2010

68806

E.1438

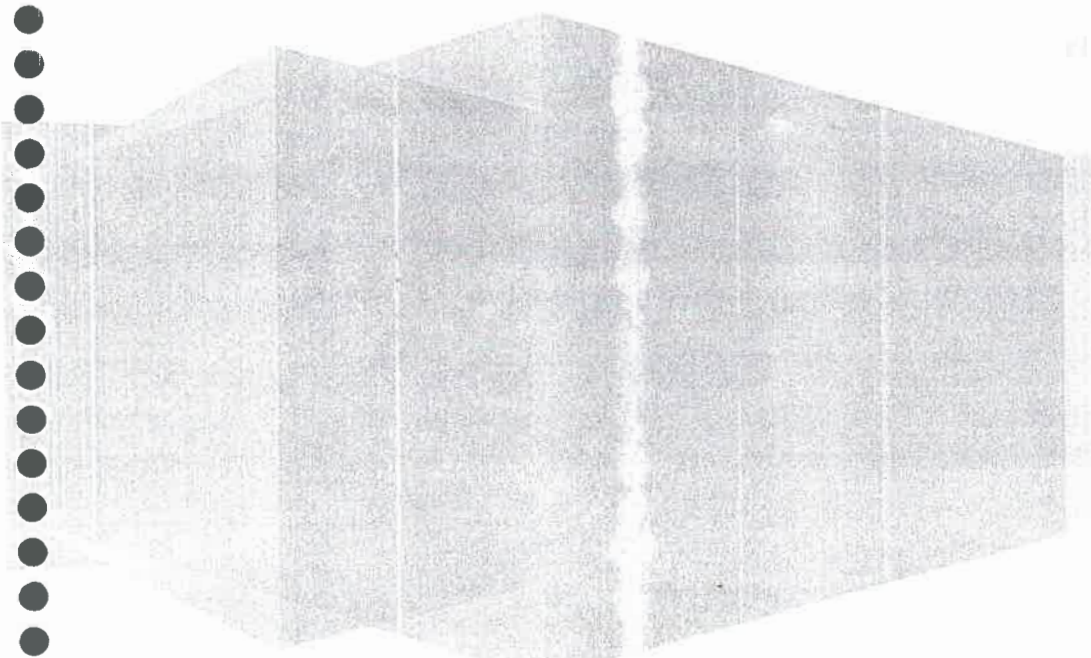
**“El costo laboral en las decisiones de inversión”**

Un análisis de su incidencia por rubros de actividad económica

Autora: Flavia R. RYSER

Director: Lic. César MIGANI

Diciembre de 2010



0 - 4

68806

MFN:
Clasif:
E.1438

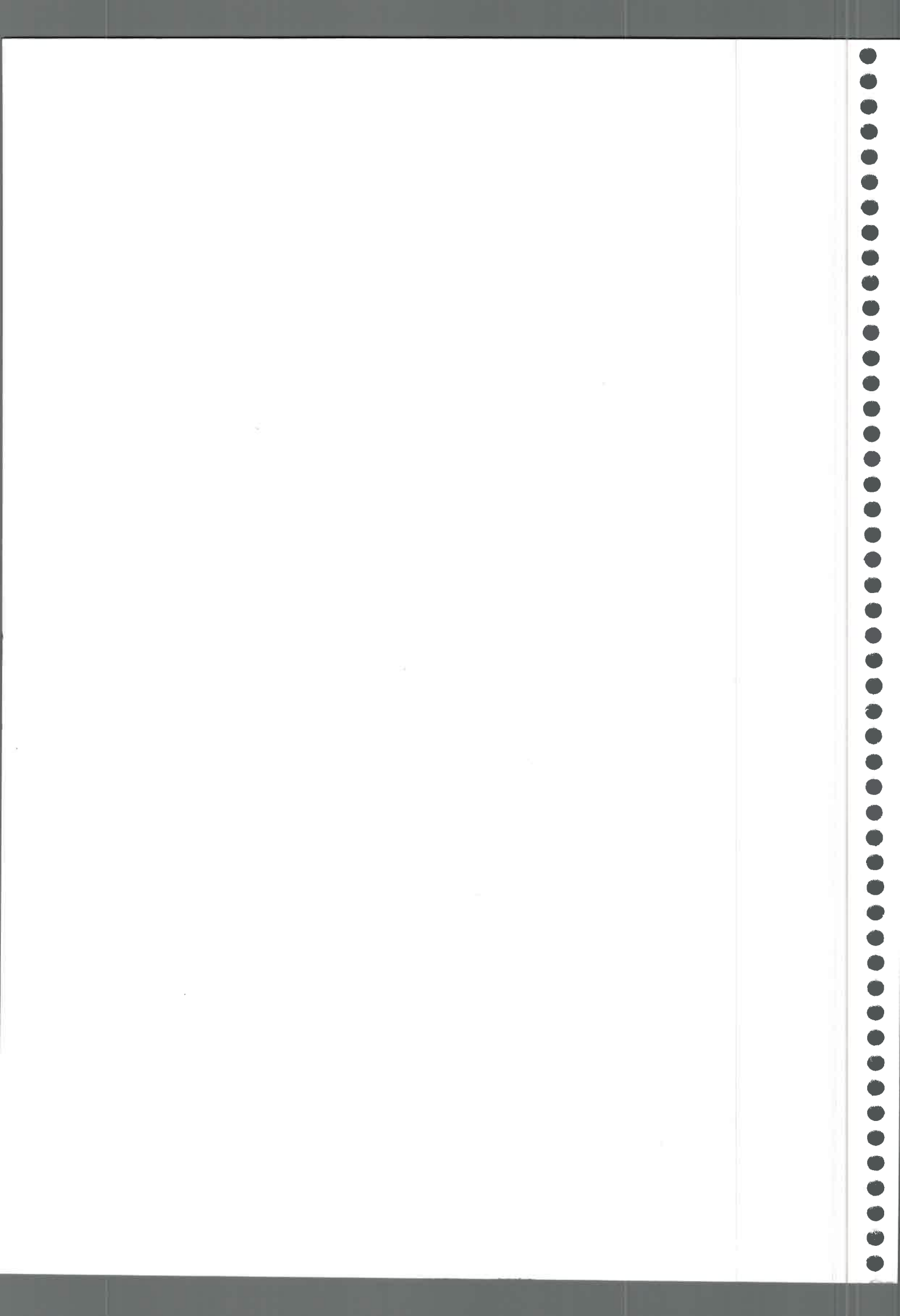


DEDICO ESTE TRABAJO

A mis hijos

Tomás, Mateo y Candelaria

Me dieron la fuerza  
que necesitaba para  
alcanzar esta meta



## INDICE

INTRODUCCION.....	2
CAPITULO I.....	4
I. BENEFICIARIOS.....	4
II. AMBITO DE APLICACION.....	4
CAPITULO II.....	9
A. JORNADA LABORAL.....	9
B. REGIMEN REMUNERATIVO.....	13
C. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD.....	18
D. OTROS ADICIONALES.....	22
E. LICENCIA ORDINARIA ANUAL.....	26
F. OTRAS LICENCIAS.....	29
CAPITULO III.....	35
COSTO SALARIAL.....	35
A. Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75.....	36
B. Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.....	38
C. Convenio Colectivo de Trabajo N° 443/75.....	40
D. Convenio Colectivo de Trabajo N° 27/88.....	42
E. Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/04.....	44
CONCLUSIONES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49



## INTRODUCCION

El costo laboral es uno de más significativos en la estructura económica de una empresa, es por ello que es de real importancia analizar la incidencia de los mismos a la hora de la toma de decisiones. en cuanto se quiera realizar un proyecto de inversión. Especialmente en aquellos proyectos considerados de mano de obra intensivos, este rubro del costo se torna fundamental al momento de calcular parámetros de rentabilidad y en consecuencia de decidir sobre la inversión.

El objetivo del presente trabajo, es el análisis del impacto del costo laboral en las decisiones de inversión cuando se trata de diferentes rubros de la actividad económica, dado que se supone una importante variabilidad en la definición de conceptos sean estos remunerativos o no, y también en la cuantía con que cada uno de ellos impacta en la liquidaciones de haberes.

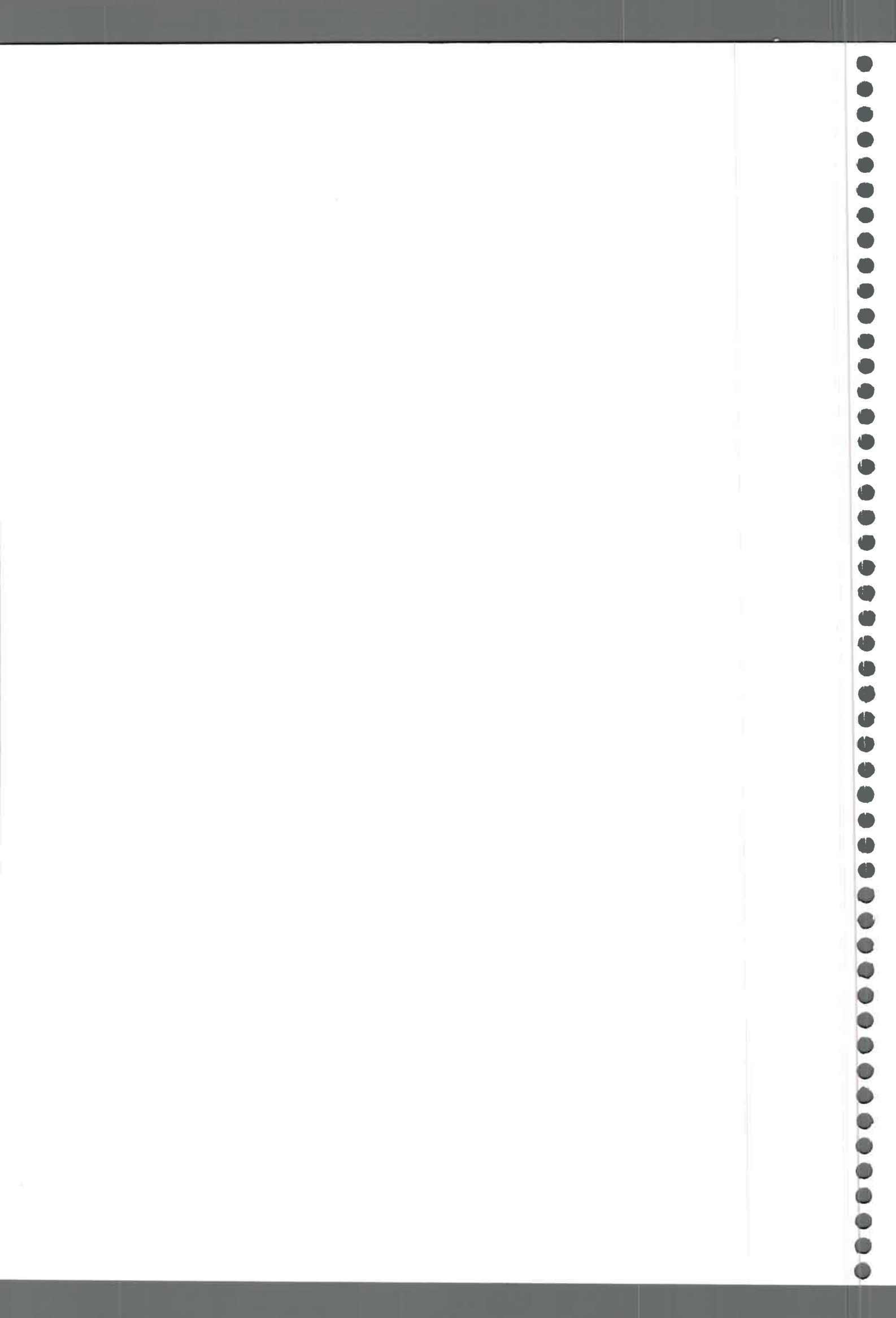
Por otra parte, se ha considerado relevante analizar la situación de algunas actividades con impacto en la ciudad de Río Cuarto, y por tal razón el estudio se realizará de manera comparativa entre los institutos que forman los distintos Convenio Colectivos de Trabajo (CCT) que, siendo de alcance provincial o nacional, se aplican en esta zona.

En este proceso de evaluación de la incidencia de los costos laborales, no solamente se hace referencia a los sueldos o salarios con más sus respectivas cargas sociales, sino también a otros adicionales reguladas por los distintos Convenios Colectivos de Trabajo de cada actividad que puede llegar a incrementar el costo laboral, y que muchas veces no son tenidos en cuenta al momento de la inversión.

Para este análisis nos basaremos en los siguientes Convenios Colectivos de Trabajo (CCT):

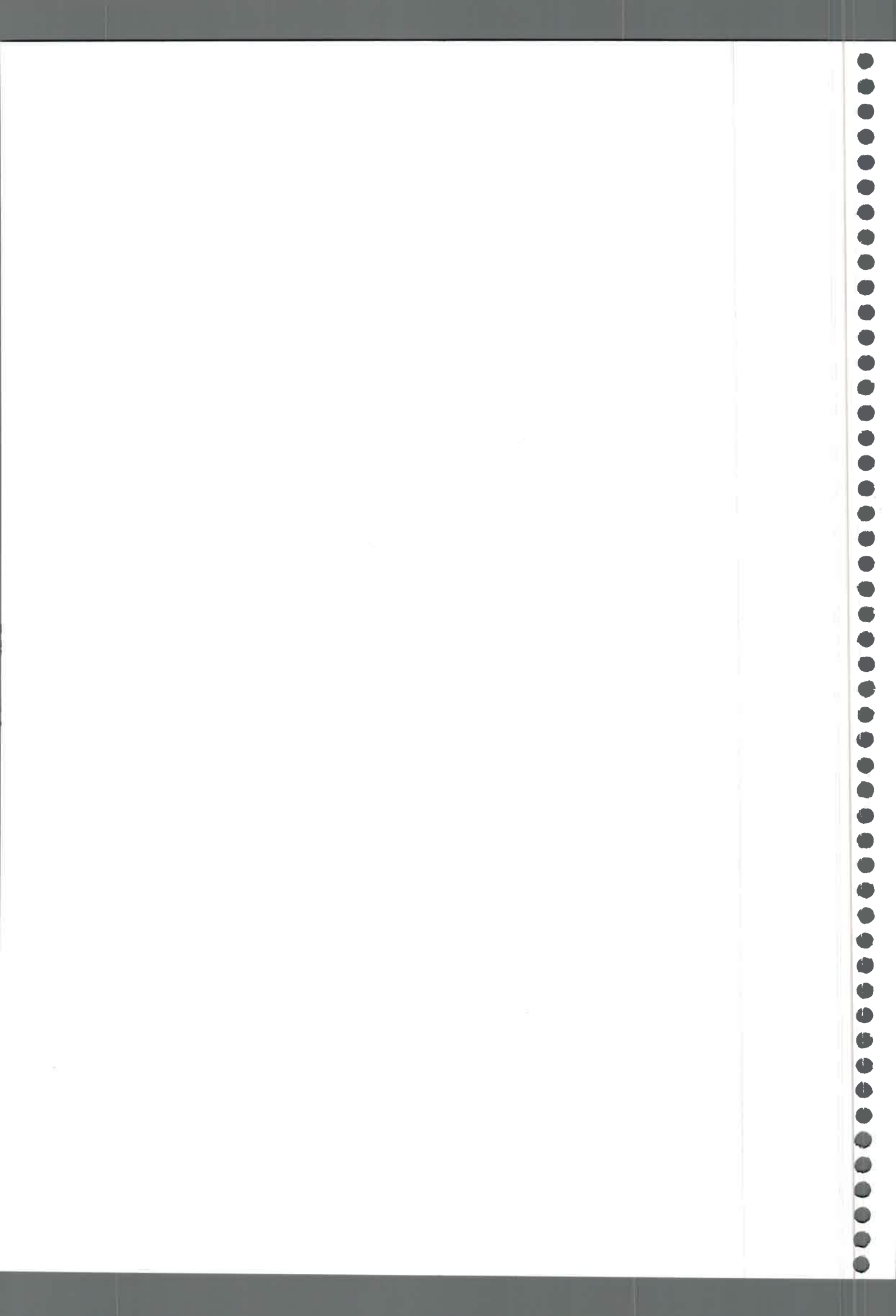
1. Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75 de los **Obreros de la Construcción.**
2. Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 de **Empleados de Comercio.**
3. Convenio Colectivo de Trabajo 443/75 para los **Trabajadores de Prensa, Radio y televisión** de la ciudad de Río Cuarto
4. Convenio Colectivo de Trabajo N° 27/88 de los **Mecánicos y afines del Transporte automotor.** Rama: F.A.A.T.R.A.
5. Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/04 para la **Actividad Hotelera Gastronómica** de la República Argentina.

La elección de estos Convenios se hizo en base a la representatividad que tienen algunos en la ciudad de Río Cuarto, tal es el caso del Convenio de la construcción, de empleados de comercio y de gastronómicos, por la cantidad de personas que trabajan bajo estos Convenios.



Para el caso del Convenio de Prensa, se eligió por ser un convenio que tiene la particularidad de ser local (sólo aplicable a la ciudad de Río Cuarto) y porque la aplicación de algunos institutos como es el de las licencias, establece el cómputo de los días hábiles y no corridos como hacen los otros.

El Convenio de FAATRA, motiva su elección en que tiene institutos muy particulares que otros convenios no tienen, tal el caso del adicional vacacional, que se le liquida a los trabajadores mensualmente y que en un principio se hacía anualmente. Motivó el cambio el esfuerzo financiero que representaba para la parte empleadora una erogación de tal magnitud como veremos más adelante. Así con la liquidación mensual no genera una salida de dinero exorbitante para la empresa.



## CAPITULO I

### I. BENEFICIARIOS

Para poder realizar un análisis comparativo de los beneficios que tienen los distintos trabajadores de los Convenios Colectivos seleccionados, tenemos que empezar por ver la cantidad de beneficiarios existentes al momento de la firma de los Convenios, los beneficiarios actuales (todo esto a nivel nacional) y la cantidad de beneficiarios en la ciudad de Río Cuarto, donde veremos la incidencia que tienen los Convenios:

TABLA I – Número de beneficiarios a nivel local

BENEFICIARIOS	GASTRONOMICOS	COMERCIO	PRENSA	CONSTRUCCION	MECANICOS
Afiliados locales	950	8.500	250	4.100	30

### II. AMBITO DE APLICACIÓN

El primer tema a tener en cuenta es el ámbito de aplicación de cada Convenio, es decir, el lugar donde se ejercerá la actividad y el tipo de tareas que abarca la misma, todo lo cual está contemplado en las normas que reglamentan su funcionamiento. Para ello se presenta con detalle lo establecido por cada Convenio seleccionado.

#### II.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

El Convenio para los trabajadores de la construcción será de aplicación nacional, según lo establece su artículo 3, que dice:

"Esta convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el territorio de la Nación".

El artículo 4 por su parte establece: "Este Convenio regulará la relación de trabajo entre empleadores y los obreros que presten servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias, es decir que será de aplicación a los obreros que actúen como albañiles; frentistas; carpinteros de encofrados y armadores de hierro; pintores y limpiadores de frentes; yeseros; fumistas; picapedreros granteros, en obras y talleres; calefaccionistas y gasistas; electricistas de obras; plomeros y cloaquistas; mosaistas (colocadores de mosaicos en obras); colocadores de vidrios; colocadores de revestimientos de cualquier tipo; caleros; elaborador de ladrillos a mano o a máquina (en obra); mineros de la construcción; colocadores de techos, cualquiera sea el material usado; colocadores de cielorrasos; marmolistas; conductores de vehículos automotores (choferes); operadores de máquinas: barrenadores, topadoras, grúas, excavadoras, cargadoras, guinches, pavimentadoras, hormigoneras, apisonadoras, montacargas y demás utilizadas en la industria de la construcción; colocadores de elementos de carpintería de madera o metálica en obra que actúen en relación de dependencia con la industria de la



construcción; mecánico en general, engrasadores, soldadores que actúen en relación de dependencia en la empresa constructora; serenos.

También se consideran en este Convenio a los trabajadores que realicen tareas previas a la ejecución de las obras (preparación) tratándose de obras de ingeniería, industriales o civiles; reparaciones o ampliaciones de obras propias de la industria de la construcción; pavimentación de todo tipo; demoliciones; la construcción de elementos premoldeados de hormigón de cualquier tipo destinados a construcciones o instalaciones (columnas, viviendas, establecimientos industriales o comerciales o para desarrollar actividades civiles con o sin fines de lucro); obras viales (caminos, puentes, túneles); la construcción de diques, presas, canales, gasoductos, oleoductos y acueductos); el tendido de líneas de alta tensión o telefónicas; el transporte de materiales para la industria de la construcción en vehículos de propiedad de empresas constructoras; etc.

Esta nómina es sola enunciativa, y podrá incrementarse pero nunca disminuirse.

## II.2 . CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

El ámbito de aplicación de este Convenio es la República Argentina, o sea, es nacional, según lo establecido en su artículo 2°:

"Art. 2° - 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 (Actual FAECYS) 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 sus efectos y a título ilustrativo, se enuncia a qué actividades, en especial, será de aplicación indicándose que esta enumeración no importa excluir a los no individualizados que estén comprendidos en la formulación inicial: a) Establecimientos donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan los siguientes productos: avícolas; artefactos del hogar; automotores; materiales de construcción; materiales de hierro; máquinas de oficina; máquinas de coser; artículos para deportes; artículos de fantasías; comestibles y bebidas; paños y casimires; artículos de electricidad; lanas e hilados; plantas; flores; productos lácteos; productos de granja; productos regionales; repuestos y/o accesorios para automotores; maderas; venta de artículos de peluquerías y casas de peñados; pelucas; pastas frescas; cuadros y marcos; maquinarias agrícolas y sus implementos; neumáticos; artículos de caucho; helados; vidrios; cristales y espejos. b) Los establecimientos que se individualicen con la denominación de: entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (t.o.) (cajas de créditos, compañías financieras, sociedades de crédito para consumo); cigarrerías, librerías; bazares, jugueterías; fruterías, verdulerías; ferreterías; pinturerías; mueblerías; sombrererías; camiserías; supermercados; autoservicios; casas de música: bomboneras, panaderías y confiterías (venta al público); sanitarios; tintorerías; papelerías; zapaterías; marroquinerías; talabarterías; disquerías; pajarerías; carnicerías; semillerías; bicicleterías;



rotiserías; fiambrerías; tiendas; sastrerías; boutiques; mercerías; casas de regalos; joyerías; casas de cambio; inmobiliarias; concesionarias de automotores; corralones de materiales, casas de remate; institutos de belleza; perfumerías; santerías; estaciones de servicio; casa de electrónica; televisión; grabadores y/o sistemas de sonido; empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal; ópticas.

c) Actividades afectadas a: fraccionamiento de productos químicos; venta de terrenos; financieras y de crédito; consignatarios de hacienda; cereales y/o frutos del país, empaques de frutas; remates-feria; asesoramiento técnico de seguros; comisionistas de bolsa; mercado de valores; transporte personal administrativo; extracción de arena; transporte de cemento portland; institutos o casas de información de créditos; agencias de negocios; mercados de concentración de frutas y verduras; agencias de lotería, de quiniela y/o de prode; agencias de viaje y turismo; casas fotocopistas y/o que ejecutan copias a máquina; editoriales; exportación de cereales; empresas fotográficas y casas de fotografías.

Todo el personal que realiza tareas de reparación, armado o mantenimiento, dentro de su especialidad en establecimientos comerciales. Envasamiento; fraccionamiento; distribución y carga y descarga de gas y otros combustibles o lubricantes; Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio; Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles; servicios fúnebres; seguros de sepelios; estudios jurídicos y/o contables, escribanías; lavaderos de automóviles; acopiadores de cereales y frutos del país; estudios de asesoramientos impositivos y/o laboral y/o previsional; organizaciones de venta y rifas; compraventa de cereales; hacienda y/o mercaderías en general; depósitos de almacenamiento; procesamiento electrónico de datos; centro de computación; empresas de limpieza y desinfección; cooperativas de crédito y/o consumo; venta de alfajores; promoción y/o degustación; lavaderos de ropa; venta ambulante y/o playa. Todo ello sin perjuicio del tipo de sociedad que asuma el carácter de la empleadora inclusive las cooperativas."

### II.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75

Este Convenio Colectivo es aplicable para los trabajadores de prensa de la ciudad de Río Cuarto. El Círculo Sindical de la Prensa tiene en la provincia de Córdoba, otros tres convenios suscriptos con los medios de comunicación. Estos son:

1. Córdoba capital
2. Interior A
3. Interior B

Por lo que a nivel provincial hay 4 convenios que regulan la actividad periodística dependiendo de la zona de radicación del medio de comunicación. En nuestro caso analizaremos solamente el que se aplica en la ciudad de Río Cuarto.

Artículo 1º: "El presente convenio regirá desde el 1º de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976, en lo que concierne al régimen salarial y a las condiciones de trabajo, con ámbito de aplicación en la ciudad de Río Cuarto. Los beneficios que



prevé el presente convenio comprenden a los trabajadores de prensa y administración, con relación de dependencia, que prestan servicios en los medios de nuestra ciudad, conforme a las categorías previstas por el Estatuto del Periodista Profesional y sus modificaciones.

En el caso de emisoras de radio y televisión, se excluye expresamente de este convenio al personal administrativo."

#### II.4 . CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 27/88

Para los trabajadores mecánicos, el Convenio establece, que será de aplicación nacional, según el artículo 2º:

"El presente Convenio tendrá carácter Nacional y será de aplicación obligatoria en todos los establecimientos que se dediquen a: Talleres mecánicos, chapa, pintura, desarmaderos de automotores, rectificación de motores, fábrica y reparación de carrocerías, talleres de electricidad, instalación eléctrica del automóvil, instrumental del automotor, sus repuestos y accesorios, talleres electromecánicos, de reparación de automotores, motos, motonetas, ciclomotores, camiones, tractores, motores, maquinas agrícolas y viales, equipos de caminos, reparación de equipos hidráulicos, fabricación y colocación de limpia parabrisas, venta y reparación de automotores usados, reparación y colocación de aire acondicionado, fabricación, reparación y colocación de amortiguadores, fabricación, reparación y colocación de radiadores, fabricación, armado y reparación de acumuladores, reparación y colocación de vidrios y burletes, de tapicería del automotor, de alineación de ruedas, balanceo, venta y reparación de cubiertas, reparación de tren delantero, fabricación y/o colocación de defensas, de accesorios, colocación y reparación de cerraduras del automotor, fabricación, colocación y reparación de elásticos, reparación de bomba inyectoras, fabricación, reparación y colocación de caños de escape, venta de repuestos y accesorios, fabricación y reparación de elementos componentes del sistema de frenos, fabricación, ventas, colocación y reparación de sistema de gas, eléctrico y solar, estaciones de servicio, y toda otra actividad afín complementaria de talleres si forma una unidad jurídica económica".

#### II.5 . CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/04

Para la actividad hotelera gastronómica se establece que el ámbito de aplicación es a nivel nacional, según lo manifiesta el artículo 2º de su CCT:

"Sus cláusulas y condiciones se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en la actividad en todo el territorio de la República Argentina. Las partes acuerdan prorrogar en su caso la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo aun después de su vencimiento, en sus cláusulas normativas y obligacionales, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituya".

Se consideran comprendidos dentro de la actividad gastronómica a la totalidad de establecimientos, independientemente de la forma jurídica o societaria, que se dediquen a la prestación de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucama y/o servicio de bar o cafetería; consorcios de propiedad



horizontal con servicio de mucamas; de bar, confitería o cafetería, de expendio de alimentos y/o bebidas para consumo dentro o fuera del mismo, de catering, de servicios de comidas y bebidas para fiestas o eventos, etc.

Dentro de este marco, el Convenio identifica como establecimiento hotelero-gastronómico a los detallados en el listado y que son a título enunciativo, no taxativo, que de menciona a continuación:

- a) Hoteles, hosterías y hoteles con o sin pensión; apart hoteles, hospedajes, moteles, casas de pensión, complejos de cabañas, hoteles sindicales, albergues estudiantiles, siempre que presten servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucamas y/o bar. O cafetería y/o restaurante, SPA.
- b) Restaurantes con o sin bar., resto bar., wine bar., bares y/o restaurantes temáticos, casa de comidas económicas, casas de comidas vegetarianas o naturistas, grills, pizzerías, pizzas café, establecimientos donde se elaboren comidas rápidas y semi rápidas, rancherías, comederos para el personal de empresas, comederos y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos, cervecerías.
- c) Café y bares, pubs, casas de té, despacho de jugos y frutas, karaoke bares, canto bar., cibercafés, autocines, bowlings, bares y/o restaurantes en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etc., bares con canchas de tenis, paddle, fútbol 5, pista de patines.
- d) Consecionarios de clubes, rotiserías y casas de venta de comidas; heladerías con o sin servicio de salón.
- e) Salas o lugares de juego; casinos, bingos, slots, locales de apuestas hípcas, etc. con servicio de bar., confitería y/o de comidas.

En este artículo (art. 5) deja claramente establecido que cuando una persona, sea física o jurídica, con o sin fines de lucro, tuviese habilitado uno o más establecimientos del tipo de las enunciadas más arriba, y las explotase por sí o por terceros, cualquiera sea su forma de expendio, quedará comprendido en las disposiciones del presente Convenio con relación al personal que ocupe las mismas.

Resumiendo, podemos establecer el siguiente cuadro que nos muestra el ámbito de aplicación de los 5 convenios elegidos:

**TABLA II – Ámbito de aplicación de los convenios seleccionados -**

CONVENIO N°	AMBITO APLICACIÓN
76/75	Nacional
139/75	Nacional
443/75	Local
27/88	Nacional
389/04	Nacional



## CAPITULO II

### INSTITUTOS RELEVANTES EN LA CARGA LABORAL

A modo de inicio en el análisis de los aspectos cuantitativos de este estudio, consideraremos relevante definir los institutos que verifican mayor incidencia en la conformación del costo laboral, estos son:

- A . Jornada laboral
- B . Régimen remunerativo
- C . Adicional por antigüedad
- D . Otros adicionales
- E . Licencia ordinaria anual
- F . Otras licencias

#### A . JORNADA LABORAL

##### A.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

La **jornada de trabajo**, según el Convenio en su artículo 10, no puede exceder de las 9 horas por día. Cuando la jornada se cumpla en forma continuada durante ese período horario se acordará una pausa de 20 minutos. Esta pausa se considerará integrante de la jornada de trabajo.

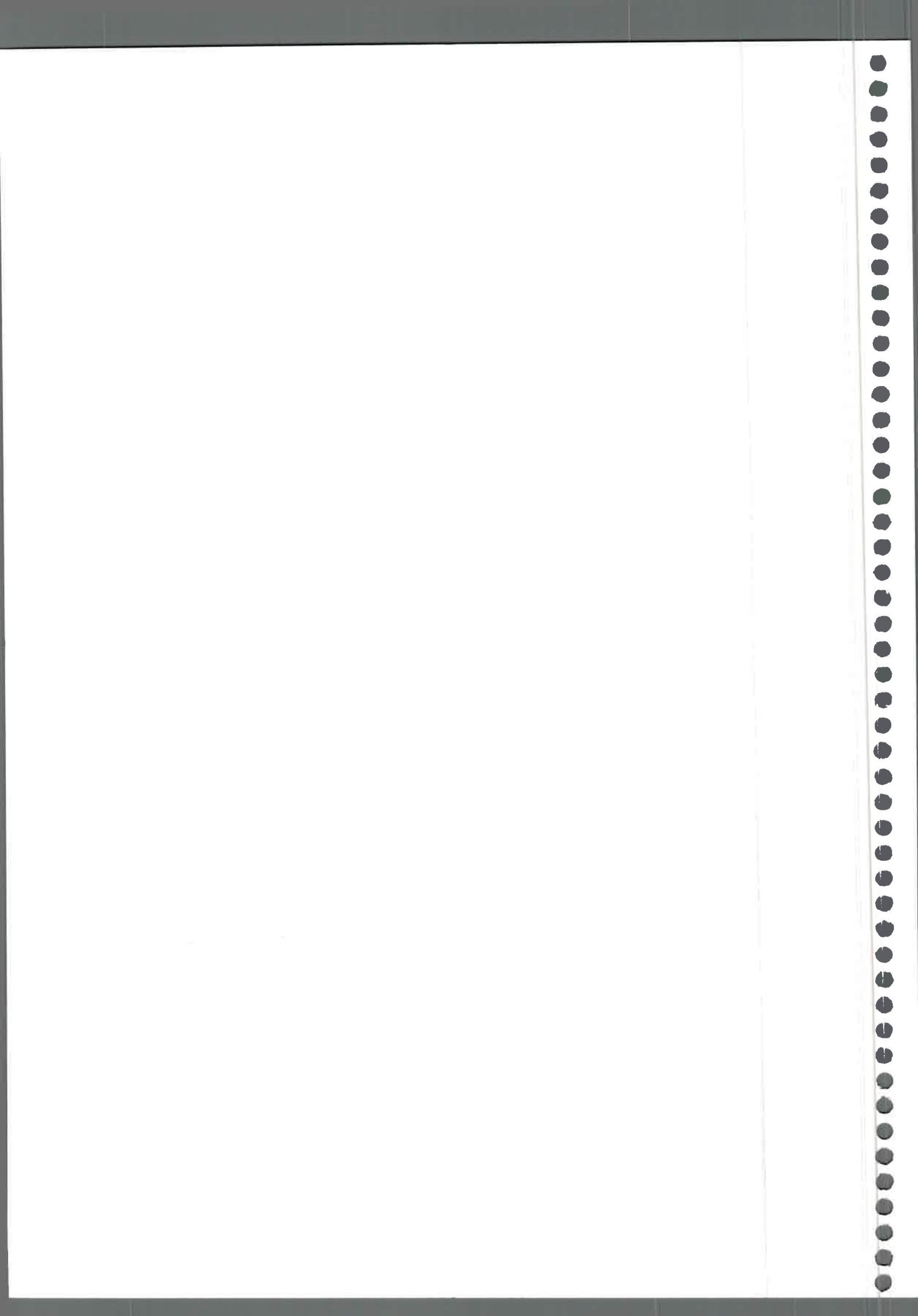
La extensión normal de la semana laborable no podrá exceder de las 44 horas, lo que hace un total de 190 horas mensuales.

Esta actividad obliga a los empleadores a la entrega de tarjetas quincenales o mensuales para el control de las horas ordinarias y extraordinarias. El tarjetero se deberá colocar en un lugar visible, para que el obrero pueda marcar su tarjeta al iniciar sus tareas y retirarla a la finalización de las mismas.

##### A.2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

Este Convenio no hace una mención explícita sobre la **jornada de trabajo**. Para ello se regula por lo establecido en la L.C.T. que establece:

**Art. 197. —Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.**



Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Lo que sí establece el Convenio es lo referente al horario. En el artículo 47° dice:

"En los establecimientos en que existieran distintos horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia toda vez que se produzcan cambios en las dotaciones, que posibiliten ese desplazamiento. Igual tratamiento se otorgará al personal que curse estudios universitarios, secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o privados autorizados, siempre que acredite debidamente tal circunstancia".

Por lo que la jornada laboral es de 8 horas diarias, la distribución de la carga horaria es decisión exclusiva del empleador. El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas extras, salvo casos de peligro o accidentes o por exigencias de la economía de la empresa. El empleador deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas extras, un recargo del 50% del salario habitual si se tratare de días comunes y del 100% en días sábados después de las 13 horas, domingo y feriados. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente; si el trabajador presta servicios esos días gozará de un descanso compensatorio. Si el empleador omite otorgárselos, el trabajador deberá hacer uso de este derecho a partir del 1° día hábil de la semana siguiente, previa comunicación por escrito con una anticipación no menor a 24 horas.

En el artículo 56° establece que el personal gozará en forma rotativa por la tarde de 15 minutos diarios para la toma de refrigerio. Durante dicho lapso el empleado podrá hacer abandono del establecimiento u optar por tomarlo en la empresa, cuando ésta dispusiera de cafetería, comedor o lugar equivalente instalado.

Este intervalo será considerado dentro de la jornada laboral.

### A.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75

La **jornada laboral** para los trabajadores de prensa no podrá ser mayor a 6 horas continuadas ni superior a 30 horas semanales. Este artículo, que fuera modificado el 31 de julio de 1990, establece la cantidad de horas que debe cumplir el trabajador de prensa, como así también el descanso hebdomadario, que es de 2 días consecutivos.



Dentro de la jornada diaria, el empleado gozará de un descanso de 10 minutos, donde la empresa deberá proveer de un refrigerio, consistente en una gaseosa o bebida caliente y un emparedado o factura. Si el turno o la mayor parte del turno, se cumple entre las 0 y las 6 horas, la jornada de labor se reducirá en 30 minutos por día, sin perjuicio de su remuneración.

#### A.4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/88

En lo referido a la **Jornada de Trabajo**, el artículo 17 del presente Convenio, establece que se ajustará a las leyes pertinentes. Así la LCT en su artículo 196 determina que:

Art. 196º: "Determinación.- La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley N° 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren."

A su vez la LCT establece que la jornada de trabajo no podrá exceder de las 8 horas diarias o 44 horas semanales. Quedando a disposición del empleador determinar los horarios de trabajo.

En el Convenio menciona que en aquellos casos en que las tareas sean interrumpidas por motivos ajenos a la voluntad del trabajador y siempre que el mismo haya iniciado las tareas en su horario habitual, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes

Las empresas que tengan horario corrido dispondrán que su personal goce de 20 minutos, como mínimo, de descanso para tomar el refrigerio.

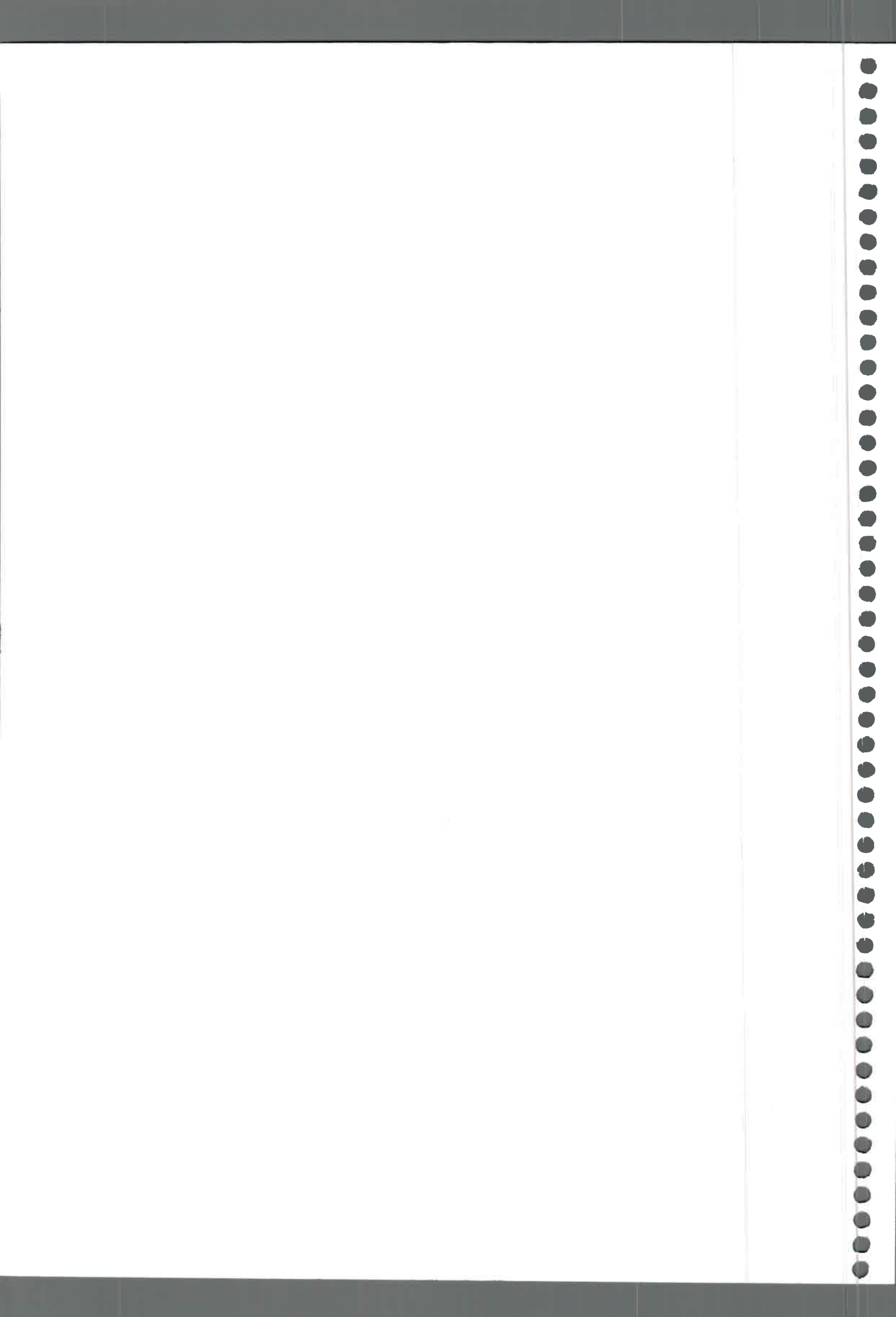
#### A.5. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/04

En su artículo 8 establece que la **jornada laboral**:

"Será establecida de acuerdo a las leyes vigentes, pero con la alternativa de establecer tiempos y extensiones de trabajo con arreglo a las distintas modalidades previstas en la normativa legal vigente. Siempre que se respete el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de 35 horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y medio en la practica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de la jornada de descanso; las partes de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de 35 horas, alternando una semana con un franco de 24 horas con una semana de un franco de 48 horas."

También menciona que los trabajadores que laboren en jornada continua, gozarán de una interrupción o pausa en sus tareas, destinado al descanso y/o refrigerio cuya extensión dependerá de las costumbres habituales en cada establecimiento.

En el caso de la jornada discontinua, la interrupción deberá ser de un mínimo de 1 hora, debiendo retomarse las tareas de dicha jornada en el horario que establezcan las



empresas. Durante dichas pausas el trabajador no se encontrará a disposición del empleador, debiendo ser respetadas por éste.

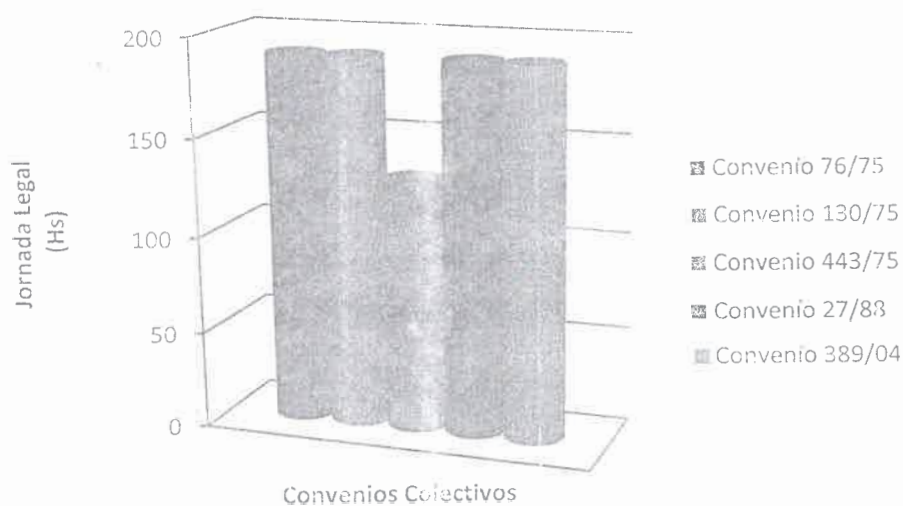
A modo de resumen, se presenta a continuación la situación comparativa de cada actividad en relación a la jornada laboral:

TABLA III – Jornada laboral -

JORNADA DE TRABAJO	76/75 CONSTRUCCION	130/75 COMERCIO	443/75 PRENSA	27/88 MECANICO S	389/04 GASTRONOMIC OS
Jornada diaria	8 hs	8 hs	6 hs	8 hs	8 hs
Franco Semanal	35 hs	35 hs	48 hs	35 hs	35 hs
Pausa (refrigerio)	20' (1)	15' vespertinos	10'	20' (2)	-,-
Cant horas semanales	44 hs	44 hs	50 hs	44 hs	44 hs
Cant horas mensuales	190 hs	190 hs	130 hs	190 hs	190 hs

- (1) La pausa se considera si la jornada de trabajo es continuada. Caso contrario no corresponde.
- (2) Aplicable solo para las empresas que tengan horario corrido.

GRAFICO I – Comparativo de las jornadas laborales -





## B. REGIMEN REMUNERATIVO

A los fines de su consideración en este apartado, las escalas salariales computadas son en todos los casos, las vigentes para el mes de Agosto de 2010.

### B.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

TABLA IV – Escala salarial para obreros de la construcción -

SALARIOS BASICOS	Zona A	Zona B	Zona C	Zona C -Austral
Oficial Especializado (por hora)	14,92	16,56	22,90	29,84
Oficial (por hora)	12,71	14,11	21,38	25,42
Medio Oficial (por hora)	11,70	12,97	20,57	23,37
Ayudante (por hora)	10,76	12,00	19,93	21,52
Sereno (por mes)	1.956,00	2.178,00	3.269,00	3.916,00

Como se observa, este Convenio Colectivo de Trabajo divide el salario básico en 4 zonas. La zona A está integrada por la Capital Federal y las provincias de: Santiago del Estero, Santa Fe, Buenos Aires, Mendoza, San Juan, Catamarca, **Córdoba**, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Chaco, La Pampa, San Luis, Corrientes, La Rioja, Formosa, Jujuy y Misiones. La Zona B, está integrada por las provincias de Neuquén, Río Negro y Chubut. La zona C: Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártica Argentina e Islas del Atlántico Sur.

Si se mensualizan las retribuciones horarias y se toman las categorías de ambos extremos y una intermedia para la Provincia de Córdoba, se obtendrá:

TABLA V – C.C.T. 76/75: Salarios mensuales para tres categorías -

CATEGORIA	Salario Básico
Ayudante	2.044,40
Oficial	2.414,90
Oficial Especializado	2.834,80



## B.2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

La escala salarial para esta actividad se divide en las distintas secciones que se detallan a continuación:

TABLA VI – Escala salarial para empleados de comercio –

CATEGORÍA	SALARIOS BASICOS	A. N. R.
Maestranza A	1.442,10	1.026,39
Maestranza B	1.449,28	1.028,78
Maestranza C	1.474,40	1.037,16
Administrativos A	1.469,02	1.035,36
Administrativos B	1.479,79	1.038,96
Administrativos C	1.490,55	1.042,55
Administrativos D	1.522,86	1.053,33
Administrativos E	1.549,78	1.062,31
Administrativos F	1.589,27	1.075,48
Auxiliares A	1.477,99	1.038,35
Auxiliares B	1.495,93	1.044,34
Auxiliares C	1.555,16	1.064,10
Aux. Especializado A	1.499,53	1.045,55
Aux. Especializado B	1.531,84	1.056,32
Vendedores A	1.477,99	1.038,35
Vendedores B	1.531,84	1.056,32
Vendedores C	1.549,78	1.062,31
Vendedores D	1.589,27	1.075,48
Cajeros A	1.477,99	1.038,35
Cajeros B	1.490,55	1.042,55
Cajeros C	1.505,71	1.047,94

Tomando las categorías de ambos extremos y una intermedia, tendremos:





TABLA VII – C.C.T. 130/75: Salarios mensuales para tres categorías –

CATEGORIA	Salario Básico	A.N.R.
Maestranza A	1.442,10	1.026,39
Vendedor B	1.531,84	1.056,32
Vendedor D – Administrativo F	1.589,27	1.075,48

**B.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75**

La escala salarial para esta actividad, se divide en las Ramas y Categorías que se detallan a continuación, con valores vigentes para Agosto de 2010:

TABLA VIII – Escala salarial para empleados de prensa –

RAMA	CATEGORIA	Agosto 2010	
		Básico	A.N.R.
REDACCION	Aspirante	2.354,92	400,00
	Reportero	2.434,68	400,00
	Cronista	2.594,17	400,00
	Redactor	2.654,01	400,00
	Jefe de Sección	2.733,74	400,00
	Editorialista	2.753,71	400,00
	Prosecretario redacción	2.813,61	400,00
	Secretario redacción	2.833,46	400,00
	Secretario general	2.953,10	400,00
	Subdirector	3.292,03	400,00
	Director	3.531,28	400,00
	ADMINISTR	Cadete	1.696,99
Auxiliar		2.414,75	400,00
Auxiliar principal		2.594,37	400,00
Jefe de Sección		2.654,01	400,00
Contador		3.012,90	400,00
Subadministrador		3.292,03	400,00
Administrador		3.551,23	400,00
INTENDENCIA	Auxiliar	2.235,29	400,00
EXPEDICION	Auxiliar	2.235,29	400,00

De igual modo que en los Convenios ya presentados, si se toman las categorías de ambos extremos y una intermedia, se obtiene:

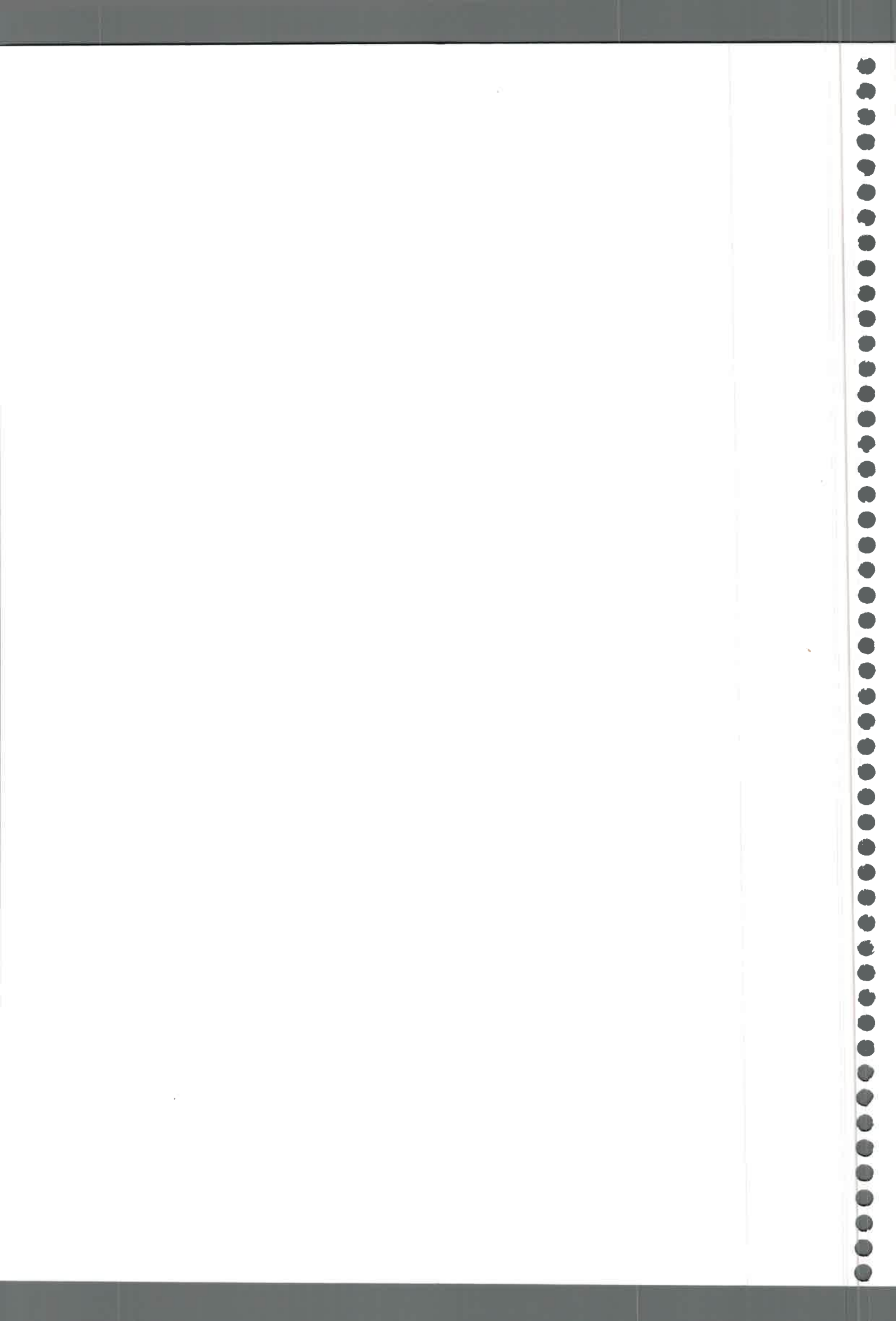


TABLA IX – C.C.T. 443/75: Salarios mensuales para tres categorías -

CATEGORIA	Salario Básico	A.N.R.
Cadete	1.696,99	400,00
Redactor	2.654,01	400,00
Administrador	3.551,23	400,00

B.4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/88

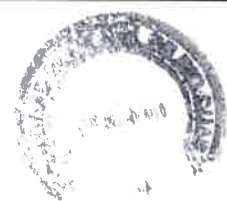
La escala salarial, tanto para personal jornalizado cuanto para el mensualizado, en Agosto de 2010, es la que sigue:

TABLA X – Escala salarial para empleados mecánicos –

Personal Jornalizado Valores \$/h	Oficial Inspector	18,48
	Oficial de Primera	17,32
	Oficial	16,62
	Medio Oficial	15,86
	Peón	13,86
	Engrasadores-Operarios Ayudantes-Lavadores Limpiadores y Expendedores de Combustibles	15,65
Personal Mensualizado Valores \$/mes	Auxiliar de Primera	3.463,00
	Auxiliar de Segunda	3.174,54
	Auxiliar de Tercera	2.999,42
	Auxiliar de Cuarta	2.711,64
	Choferes	3.029,66
	Maestranzas	2.721,71
	Personal a sueldo comisión y/o bonificación	2.711,64

Tomando las categorías de ambos extremos y una intermedia, se obtiene:





**TABLA XI – C.C.T. 27/88: Salarios mensuales para tres categorías –**

CATEGORIA	Salario Básico
Peón	2.633,40
Oficial	3.157,80
Oficial Superior	3.511,20

**B.5. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/04**

Dado que este Convenio –de alcance nacional- también tiene escala para diversas regiones, corresponde a la Provincia de Córdoba, la que se destina para “Resto del País”.

**TABLA XII – Escala salarial para empleados gastronómicos –**

Hoteles (3 estrellas) – Restaurant Cat.B) Café – Bar – Confeitería (2 copas)	Sueldo Básico	A.N.R.
<b>CATEGORIA 1</b> Cadete - Portería - Frutero- Portero- Peones -	1.680,00	403,00
<b>CATEGORIA 2</b> 1/2 oficial auxiliar de recepción Mozo mostrador - Auxiliar administrativo	1.783,00	428,00
<b>CATEGORIA 3</b> Ayudante de cocina - Capataz de peones- Empleado administrativo - Capataz de peones generales Mozo de mostrador atención al cliente	1.865,00	448,00
<b>CATEGORIA 4</b> Medio oficial - Panadero- Mucama Telefonista- Sandwicero y minuterero - Oficial de oficios varios	1.939,00	465,00
<b>CATEGORIA 5</b> Jefe de telefonista - Cajero comedor Ayudante contador - Empleado principal administrativo Disc jokey -Iluminación- Sonido Capataz- Encargado de sección	2.003,00	481,00
<b>CATEGORIA 6</b> Cocinero - Mozo de salón - Conserje principal- Camareras/os - Gobernanta - Conserje principal	2.134,00	512,00
<b>CATEGORIA 7</b> Gobernanta principal Jefe de recepción- Jefe técnico especial de oficio	2.309,00	554,00



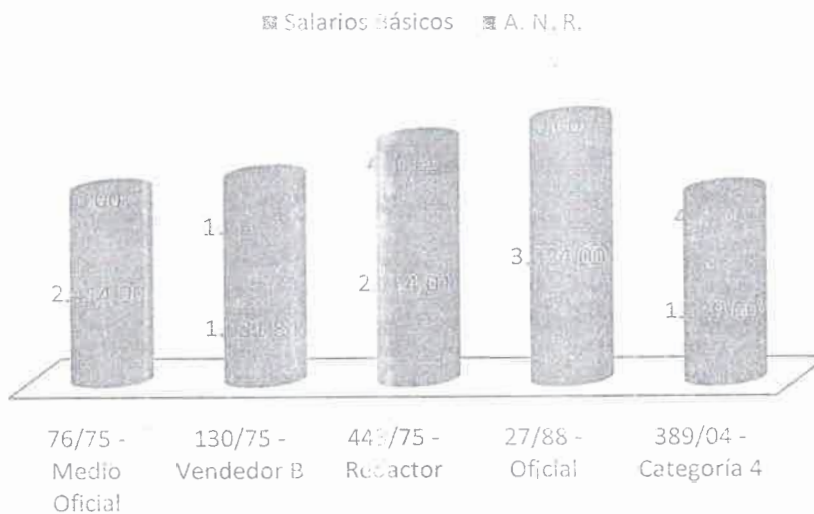
Tomando las categorías de ambos extremos y una intermedia, tendremos:

TABLA XIII – C.C.T. 389/04: Salarios mensuales para tres categorías –

CATEGORIA	Salario Básico	A.N.R
Categoría 1	1.680,00	403,00
Categoría 4	1.939,00	465,00
Categoría 7	2.309,00	554,00

En el gráfico 2 podemos ver que la parte azul de las barras representa los salarios básicos de las categorías intermedias y las partes rojas los acuerdos no remunerativos, denominados “salarios conformados” que como vemos en los convenios de FAATRA y de la CONSTRUCCION no existen, ya que todos los incrementos otorgados han sido incorporados a los básicos remunerativos.

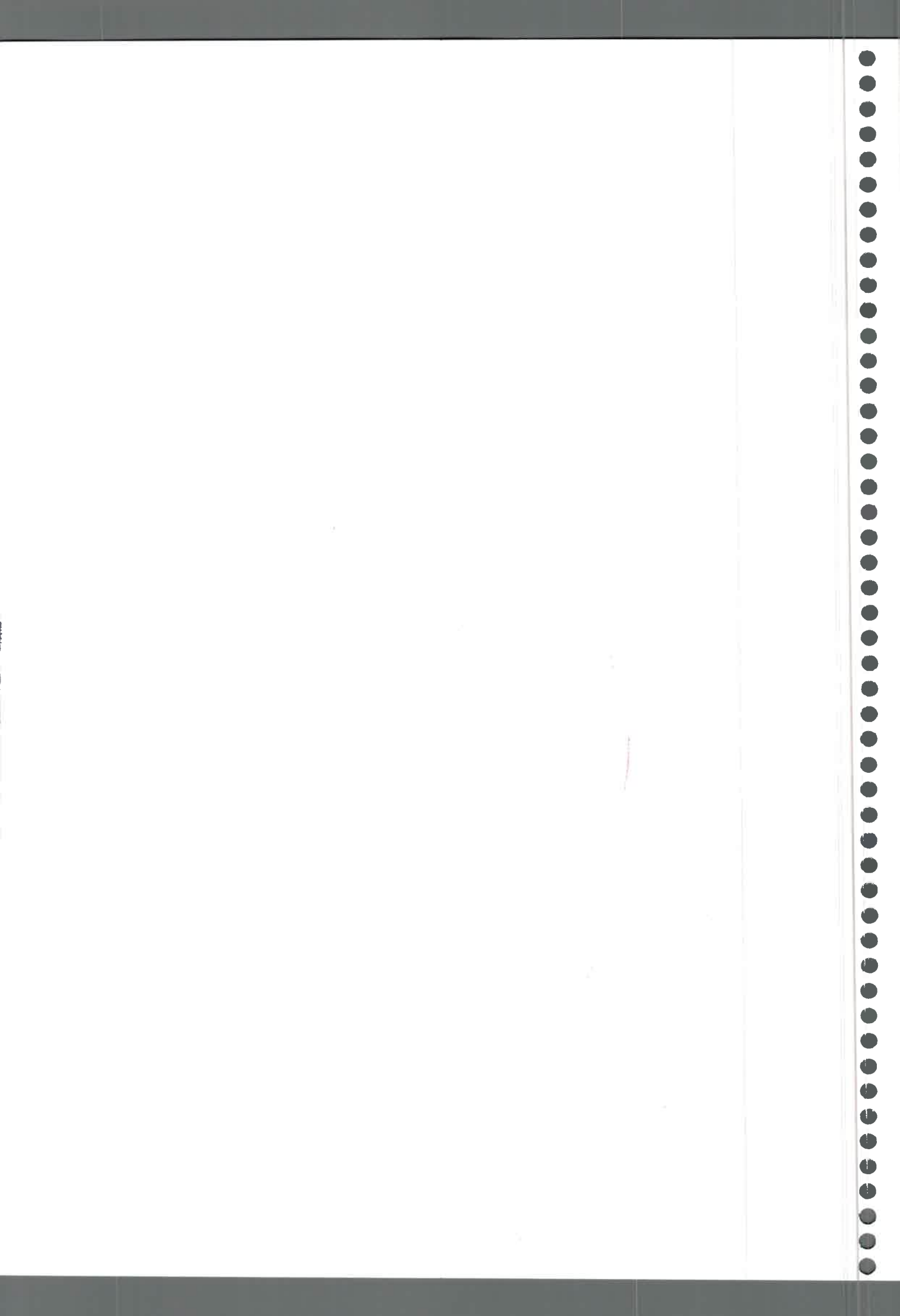
GRAFICO 2 . Comparativo de salarios conformados --



## C. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

### C.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

Este Convenio no contempla el pago de adicional por antigüedad



## C.2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

La antigüedad estaba incluida dentro del salario básico de cada categoría, por lo que no se establecía como un pago adicional, sino que formaba parte del salario básico. La metodología empleada para el cálculo resultaba de aplicar el 0.5% en forma no acumulativa, por cada año de antigüedad en la empresa, sobre el básico inicial de cada categoría. Con el último acuerdo firmado, este porcentaje que se paga actualmente por antigüedad será incrementado en un 100%, pasando a ser del 1% en la siguiente forma escalonada:

1. Con los sueldos a partir de Mayo de 2010 se pagará el 0.75% por año de antigüedad;
2. Con los sueldos a partir de Diciembre de 2010 se pagará el 1% por año de antigüedad.

Absorbiendo hasta su concurrencia cualquier concepto pagado por antigüedad o equivalente, ya sean éstos voluntarios y/o convencionales.

## C.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 443/75

En el texto original del Convenio establecía en su artículo 33 que dicho adicional consistía en un porcentaje equivalente al 2% del sueldo básico de la categoría de Cronista, importe que se abonará al trabajador con carácter acumulativo por cada 2 años de servicios cumplidos en la empresa. Posteriormente y en una reforma del C.C.T. acordada en 1990, dicho artículo sustituyó la categoría de Cronista por la de Redactor.

TABLA XIV – Adicional por antigüedad para trabajadores de prensa -

Años	%	Años	%
1	0	16	16
2	2	17	16
3	2	18	18
4	4	19	18
5	4	20	20
6	6	21	20
7	6	22	22
8	8	23	22
9	8	24	24
10	10	25	24
11	10	26	26
12	12	27	26
13	12	28	28
14	14	29	28
15	14	30	30

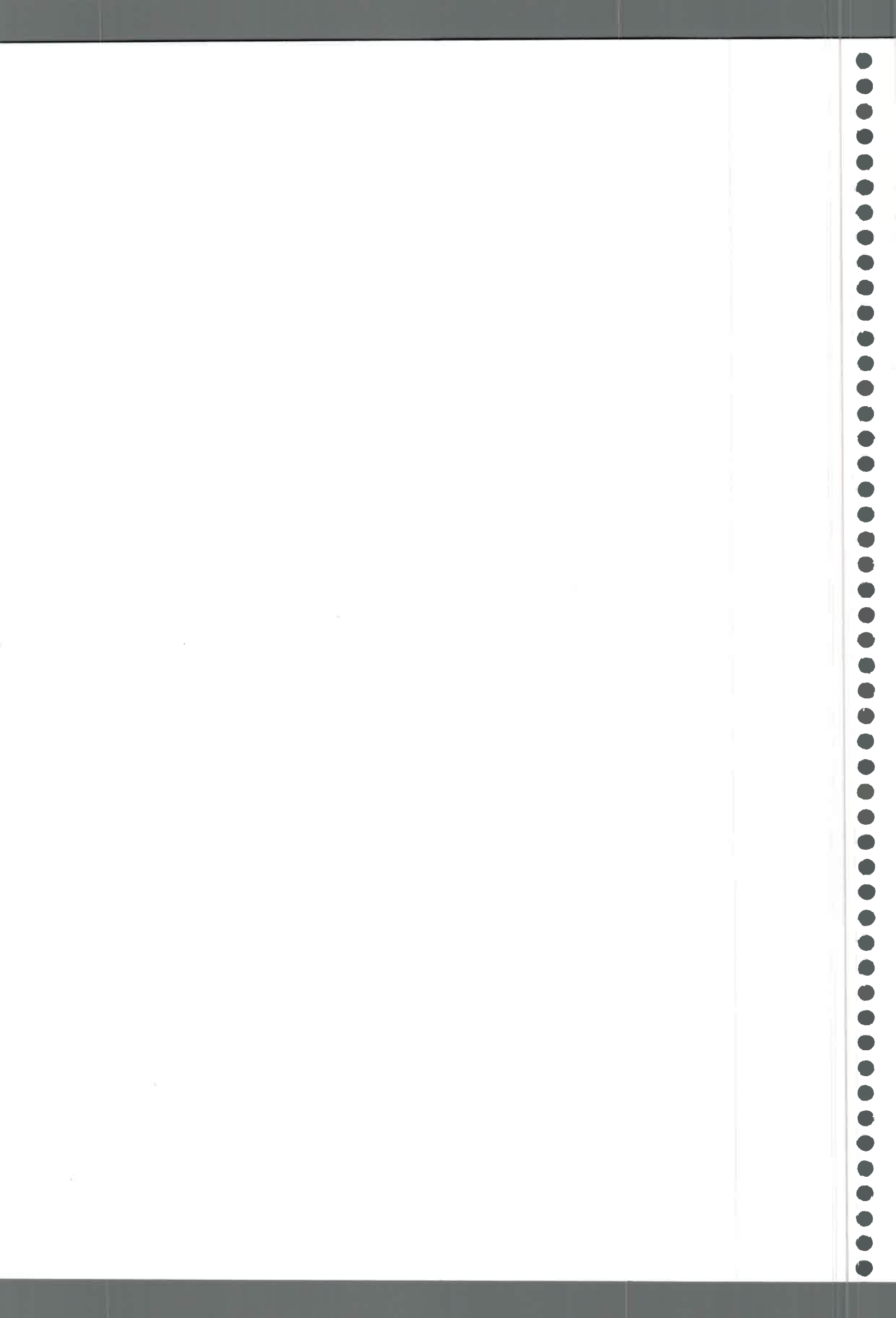


#### C.4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/88

Se percibirá sobre los salarios básicos establecidos por este Convenio, por cada año de antigüedad en la empresa, en forma no acumulativa y hasta los 25 años de antigüedad. Para el caso de períodos discontinuos de trabajo como consecuencia de reincorporaciones de personal, se tendrá en cuenta el beneficio por todos los períodos anteriores trabajados para la empresa o establecimiento. Los porcentajes por año de antigüedad se muestran en la siguiente tabla:

TABLA XV – Adicional por antigüedad para empleados mecánicos --

Años	%	Años	%
1	2	13	15
2	4	14	15,5
3	5	15	16
4	6	16	16,5
5	7	17	17
6	8	18	17,5
7	9	19	18
8	10	20	18,5
9	11	21	19
10	12	22	19,5
11	13	23	20
12	14	24	20,5
		25	21



## C.5. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/04

El artículo 11 establece que: "se abonará a cada trabajador el adicional por antigüedad según la siguiente escala, sin resultar acumulable"

TABLA XVI – Adicional por antigüedad para empleados gastronómicos –

Desde (Años)	Hasta (Años)	Porcentaje
1	3	1
3	5	2
5	7	4
7	9	5
9	11	6
11	13	7
13	15	8
15	17	10
17	19	12
19	En adelante	14

El adicional por antigüedad se calculará sobre la base del salario básico de la categoría del trabajador, si por algún motivo se resolviera incrementar los salarios básicos por adición de sumas fijas o porcentuales; **estos incrementos no integrarán la base de cálculo** del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos.

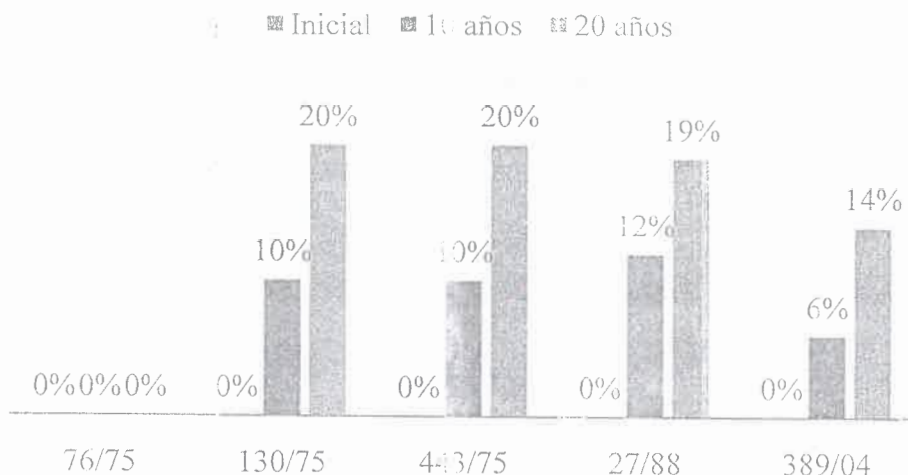
Resumiendo y considerando un empleado con una antigüedad de 10 años, para los distintos convenios bajo análisis, se obtiene la tabla siguiente:

TABLA XVII – Comparativo de antigüedad para los diversos convenios –

ANTIGÜEDAD	76/75	130/75	443/75	27/88	389/04
Inicial	0%	0%	0%	0%	0%
10 años	0%	10%	10%	12%	6%
20 años	0%	20%	20%	19%	14%



GRAFICO 3 . Comparativo del adicional por antigüedad –



#### D. OTROS ADICIONALES

##### D.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

El adicional que debe abonar el empleador, para este Convenio, es:

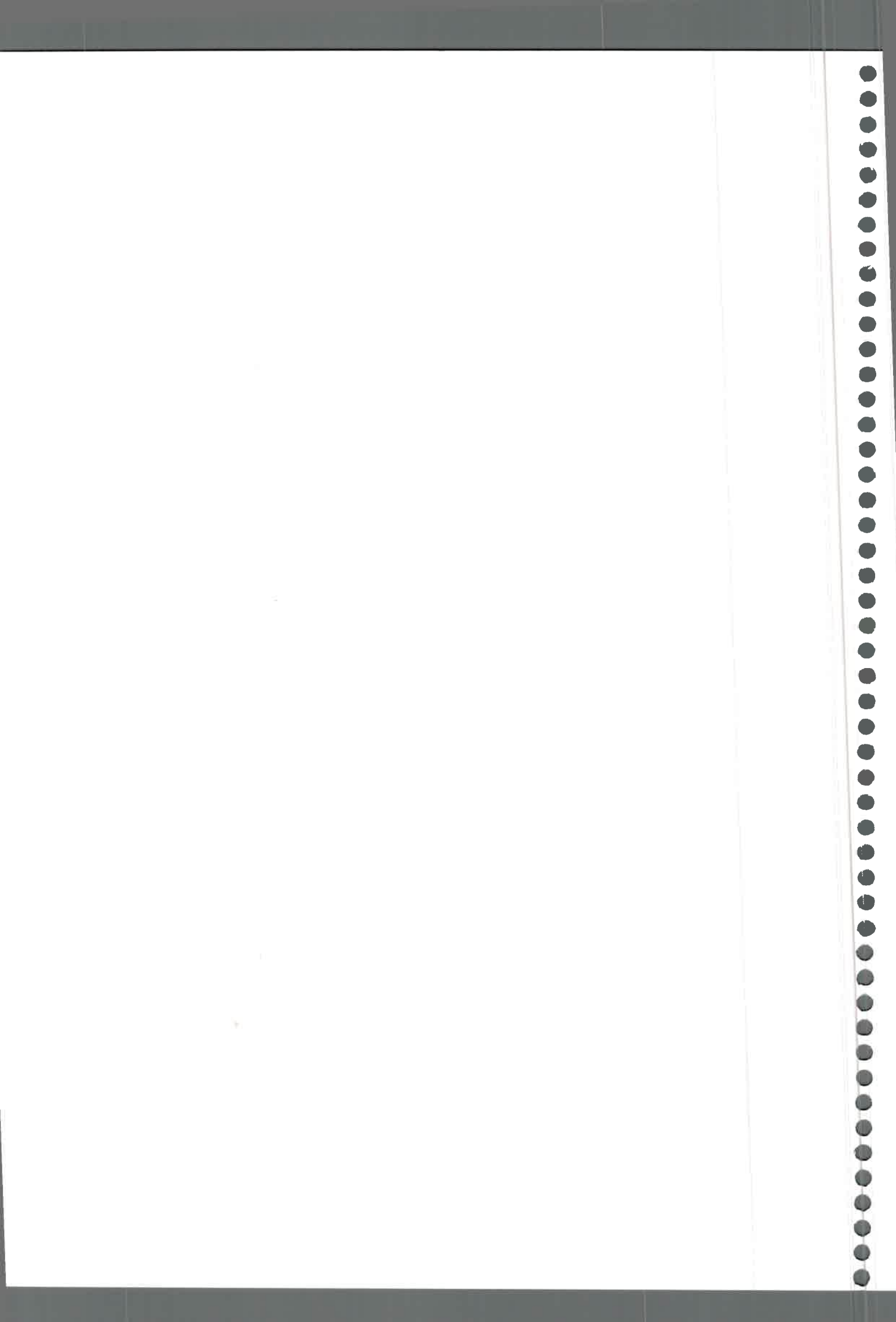
D.1.1. **Asistencia Perfecta:** Los trabajadores que en la quincena registren asistencia perfecta, se le abonará un adicional equivalente al **20% del salario básico** que le corresponda a la categoría en la que se encuentre desempeñando sus tareas. El trabajador que tenga ausencias o no cumpla con el total de horas previstas, no tendrá derecho al cobro del mismo.

##### D.2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

El adicional que se debe liquidar a los trabajadores incluidos en este Convenio, es:

D.2.1. **Adicional por presentismo:** Este Convenio solo establece el pago de un adicional por presentismo, que consiste en un 8.33% aplicable sobre el salario del mes, siempre y cuando el trabajador no haya incurrido en faltas no justificadas. El artículo no considera como faltas injustificadas, las correspondientes a enfermedad, licencias establecidas por convenio, accidentes o vacaciones.

Art. 40 - Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención 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 tales las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

### D.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75

Al igual que los otros Convenios, éste solo establece un adicional que debe liquidarse a los trabajadores, siempre que cumplan con los requisitos que establece el mismo.

**D.3.1. Adicional por título:** En la reforma del año 1990, se cambió el texto del artículo 16, en donde establecía un monto fijo para la bonificación por título por un porcentaje. Por lo que el artículo quedó redactado de la siguiente manera:

“El personal permanente afectado a este convenio que posea título universitario o técnico de nivel superior reconocido oficialmente, percibirá un adicional mensual del 10% del sueldo. Este adicional corresponderá cuando el título esté puesto al servicio de la función permanente que el dependiente desempeñe en la empresa y siempre, que no sea requerido para habilitación profesional de esa función.”

Es decir, entonces, que el **adicional por título** es del 10% del sueldo de la categoría en que se desempeñe el trabajador.

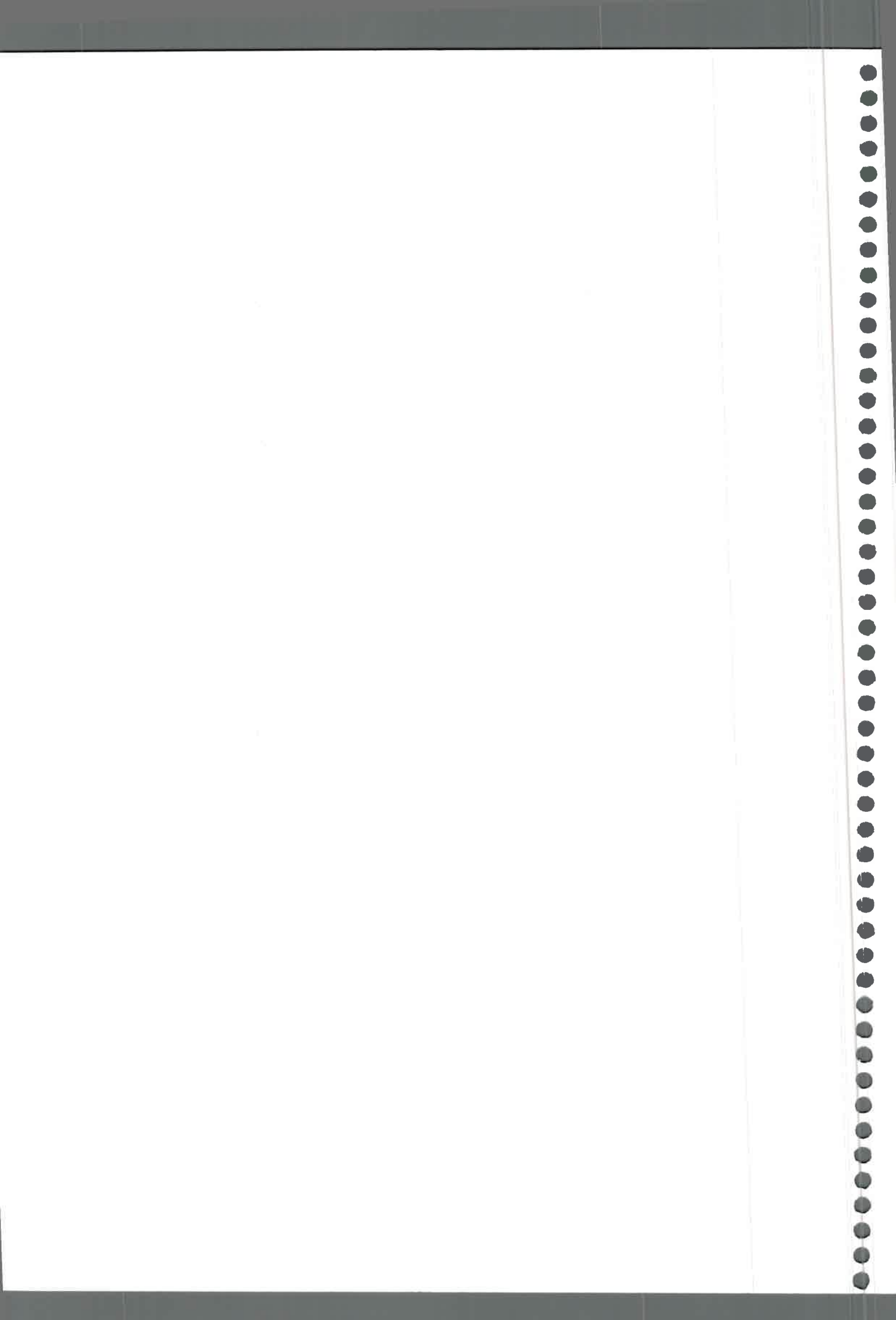
### D.4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/88

El Convenio establece dos adicionales a tener en cuenta para la liquidación de los haberes de los trabajadores vinculados a este Convenio. Ellos son:

- Adicional por título
- Adicional por idioma extranjero
- Asignación Remuneratoria Vacacional

**d.4.1. Adicional por título:** El personal que tenga título habilitante en el CONET (Consejo de Ecuación Técnica) o equivalente, recibirá un adicional por título igual al 10% de su salario habitual.

**D.4.2. Adicional por idioma extranjero:** Aquellos trabajadores que dominan, además del castellano uno o varios idiomas y que sea necesario para el desempeño de sus tareas, gozará de una adicional por idioma extranjero, equivalente a 10 horas del salario que percibe el trabajador, por cada idioma que emplee habitualmente, además del sueldo que le corresponde percibir.



En la ciudad de Río Cuarto, este ítem no se abona debido a que no hay empresas que tengan relaciones con el exterior. No ocurre lo mismo con las empresas de Buenos Aires, donde este punto sí suele pagarse (Según información suministrada por el personal de FAATRA Río Cuarto).

**D.4.3. Asignación remuneratoria vacacional:** En el artículo 20 del Convenio Colectivo de Trabajo establece una asignación remuneratoria vacacional que se liquidará de la siguiente manera:

"El establecimiento pagará al personal que se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones según su antigüedad en la misma, una remuneración vacacional que represente el importe de cien **(100) horas** del salario o jornal básico correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado a la fecha de la toma de las vacaciones, con más el adicional por antigüedad de acuerdo al Art. 35 del presente Convenio, la que se liquidará conjuntamente con la remuneración por vacaciones:

a) En caso que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, el establecimiento abonará dicho subsidio a razón de doce (12) horas de salario básico con más el adicional por antigüedad de la categoría en que se encuentre, por cada día de vacaciones a que tenga derecho.

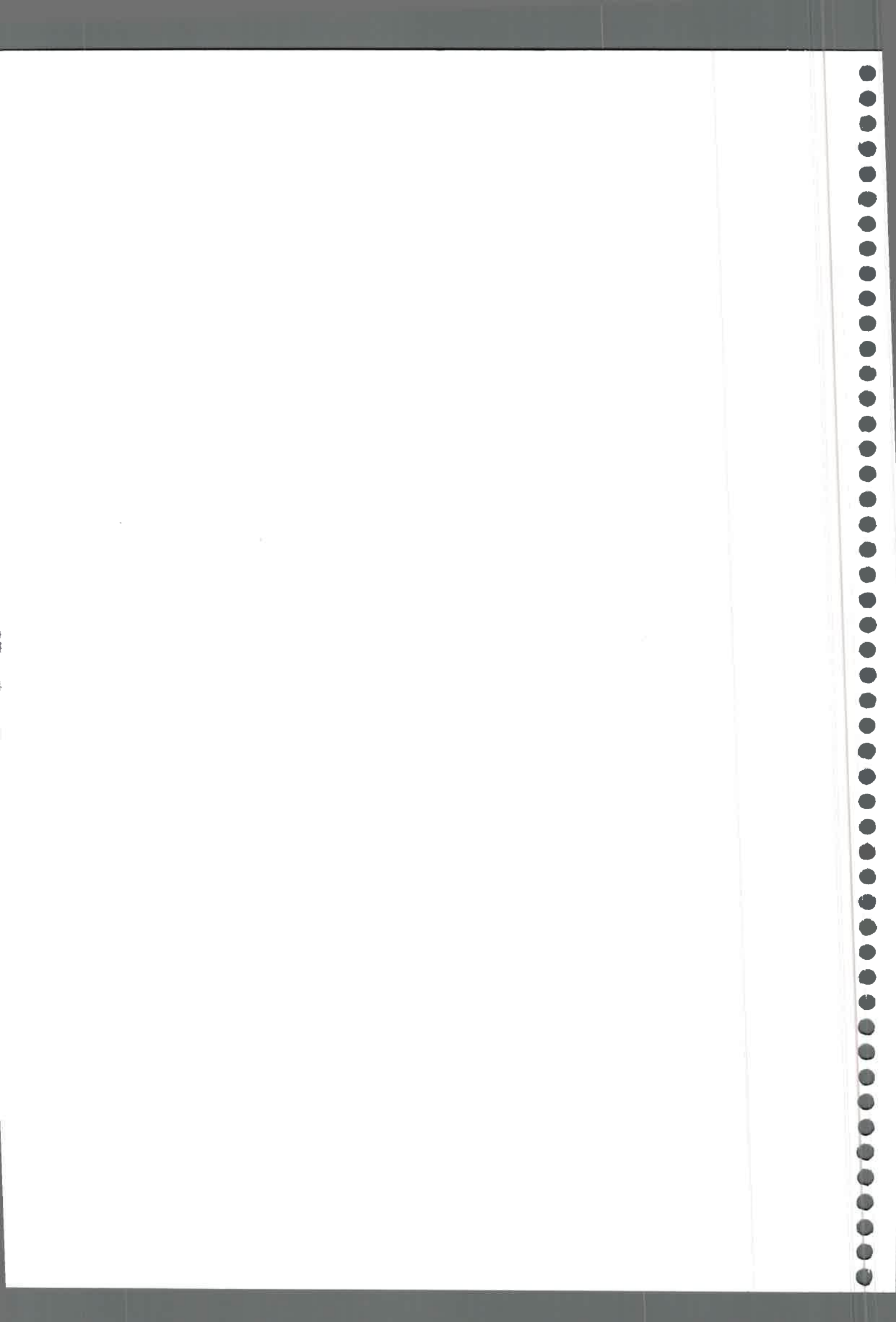
b) Para el supuesto que las vacaciones fueran indemnizadas por cese de la relación laboral, el trabajador percibirá esta asignación en forma proporcional a los días que por su antigüedad le corresponda, en razón de doce (12) horas por cada día de licencia a que tenga derecho, hasta un máximo de cien (100) horas, calculadas en forma determinada en el párrafo anterior. Para los casos contemplados en los incisos a) y b), que el trabajador tenga derecho a vacaciones proporcionales o indemnizadas por cese de la relación laboral, el importe a percibir no podrá exceder de las cien (100) horas antes mencionadas".

#### D.5. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/04

Este Convenio establece que los adicionales convenidos habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales, a excepción del ADICIONAL POR ALIMENTACION respecto del cual las partes ratifican su naturaleza no remuneratoria, con la excepción que veremos cuando tratemos el punto en cuestión.

Los adicionales que el empleador deberá abonar o suministrar al trabajador son, para este Convenio:

- Adicional por asistencia perfecta
- Adicional por alimentación
- Adicional por complemento de servicio





**D.5.1. Adicional por asistencia perfecta:** Este adicional sirve como un factor fundamental para la eficiente prestación del servicio. Para ello se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencia ni tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del **10%** sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a la categoría de revista, en todos los casos para jornadas completas de 8 horas, debiendo ser reducido proporcionalmente a los trabajadores en regímenes de horarios inferiores o de prestación discontinua.

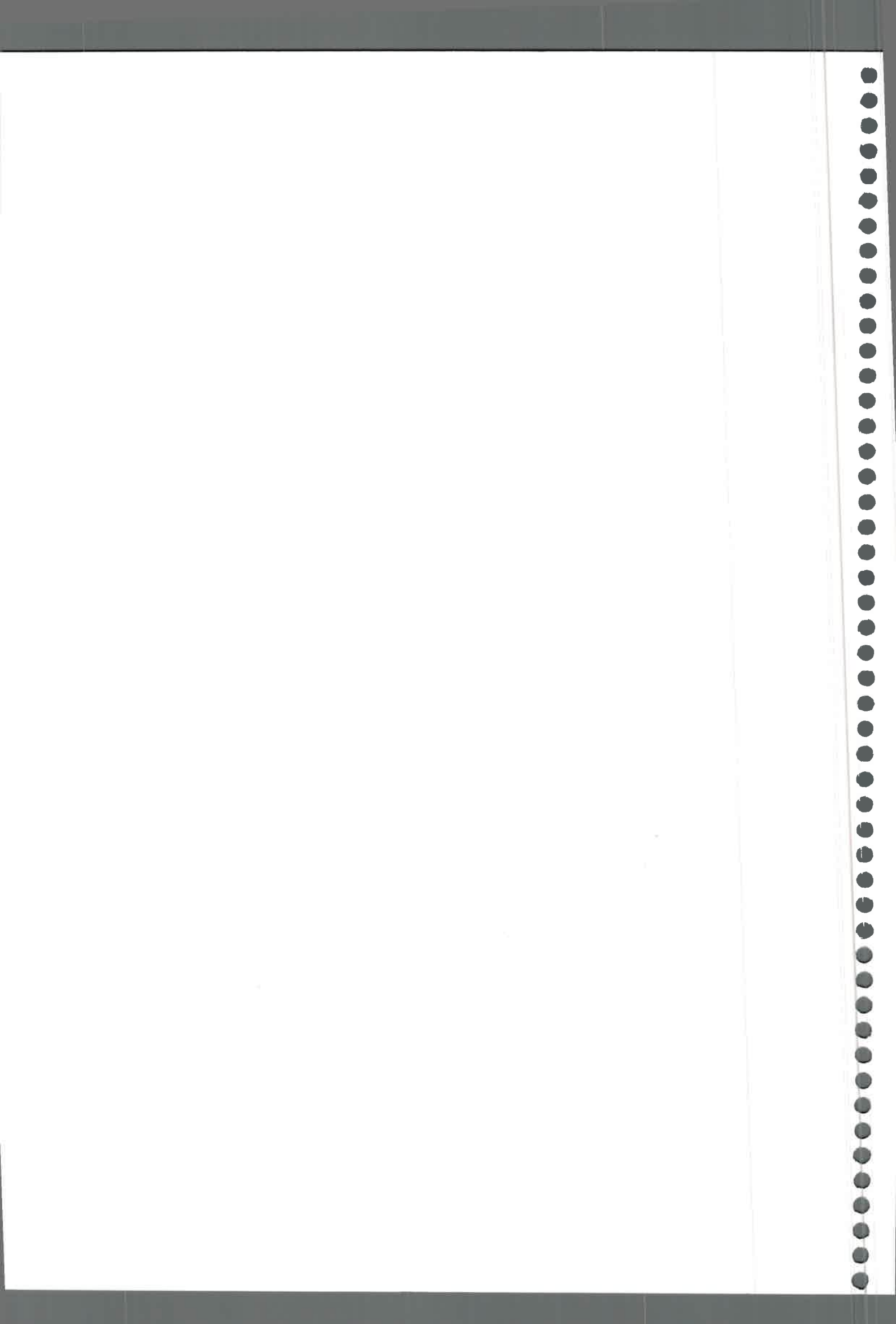
Se consideraran como eximente justificativos de ausencias, únicamente a las producidas como consecuencia del goce de las vacaciones anuales ordinarias, de las licencias del artículo 158 de la L.C.T (licencias especiales: nacimiento de hijos, matrimonio, fallecimiento de padres, exámenes, etc.), y de las establecidas en la presente convención.

Este Convenio determina que aquellas ausencias ocasionadas por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de los servicios de transporte público, etc., será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional.

**D.5.2. Adicional por alimentación:** Continuando con el artículo 11º, las partes consideran reconocer a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, el derecho a acceder a alimentarse en la sede del trabajador, para ello establece el *adicional por alimentación*, conforme a las siguientes modalidades y condiciones:

- Este adicional será de cumplimiento *en especie*, mediante la entrega al trabajador de un almuerzo o cena según el turno completo de trabajo en que se desempeñe; o bien en la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 10% del salario básico correspondiente al NIVEL PROFESIONAL 1 de la ESCALA SALARIAL I, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular.
- Si en lugar de un almuerzo o cena, se otorgara un refrigerio o merienda, deberá complementar el presente beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 5% del salario básico convencional correspondiente al NIVEL PROFESIONAL 1 de la ESCALA SALARIAL I, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular.
- En el caso de ausencia, se lo reducirá proporcionalmente el adicional por el tiempo que estuvo ausente, a excepción de que estas correspondieran a feriados, vacaciones, licencias especiales otorgadas por ley o por la presente Convención.

**D.5.3. Adicional por complemento de servicio:** Otro adicional al que tiene derecho todo trabajador cualquiera fuera su función o nivel, es el adicional por *complemento de servicio*. Su monto equivale al 12% sobre el importe del Salario Básico correspondiente a la categoría de revista del trabajador.



Este Convenio establece otro adicional relacionado con las zonas frías, pero no es aplicable a nuestra ciudad ni región; por lo tanto no nos detendremos en él.

Para terminar con el tema de otros adicionales, resumimos en el siguiente cuadro los adicionales de cada Convenio y los porcentajes aplicables de cada uno:

**TABLA XVIII – Comparativo de otros Adicionales --**

ADICIONALES	76/75	130/75	443/75	27/88	389/04
Por asistencia	20%	8,33 %			10%
Por Título			10%	10%	
Por Complem. Servicio					12 %
Por Alimentación					10%
Asign. Rem. Vacacional				100 hs	

## **E. LICENCIA ORDINARIA ANUAL**

### **E.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 76/75**

En lo concerniente a las vacaciones, el Convenio 76/75, en su artículo 16 hace referencia a la Ley de Contrato de Trabajo, fijándose la misma como norma regulatoria, siempre que resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la industria de la construcción; pero debido a la gran rotación de trabajadores que se da por las características de la actividad, establece que las mismas se extenderán de acuerdo a lo siguiente:

1. Los trabajadores que en el año calendario o en el año aniversario respectivo, no hayan alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles, tendrán derecho a gozar de vacaciones en la extensión que se menciona a continuación:
  - a. 1 día por cada 20 días trabajadora cuando la antigüedad con la empleadora no exceda de 5 años.
  - b. 1 día por cada 15 días trabajados cuando la antigüedad fuere mayor e 5 años y no exceda de 10 años.
  - c. 1 día por cada 10 días trabajados cuando la antigüedad fuera mayor de 10 años
2. Los trabajadores que no alcancen a prestar servicios durante 20 días, percibirá como imputación a vacaciones un importe proporcional al tiempo trabajador, fuera cual fuera la antigüedad.



## E.2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

En cuanto a las licencias anuales (vacaciones) se regula en los artículos 74° y 75° del CCT:

"Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20744, de acuerdo con sus disposiciones. En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les propondrá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos. En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación".

Como vemos el convenio se remite a la LCT (artículo 150) para establecer los días de vacaciones según la antigüedad en la empresa. Para ello dispone de:

- 14 días corridos \_\_\_\_\_ antigüedad menor a 5 años
- 21 días corridos \_\_\_\_\_ antigüedad mayor a 5 y menor a 10 años
- 28 días corridos \_\_\_\_\_ antigüedad mayor a 10 y menor de 20 años
- 35 días corridos \_\_\_\_\_ antigüedad mayor a 20 años.

Art. 75 - El personal que tenga hijos en la escuela primaria, tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases, sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes.

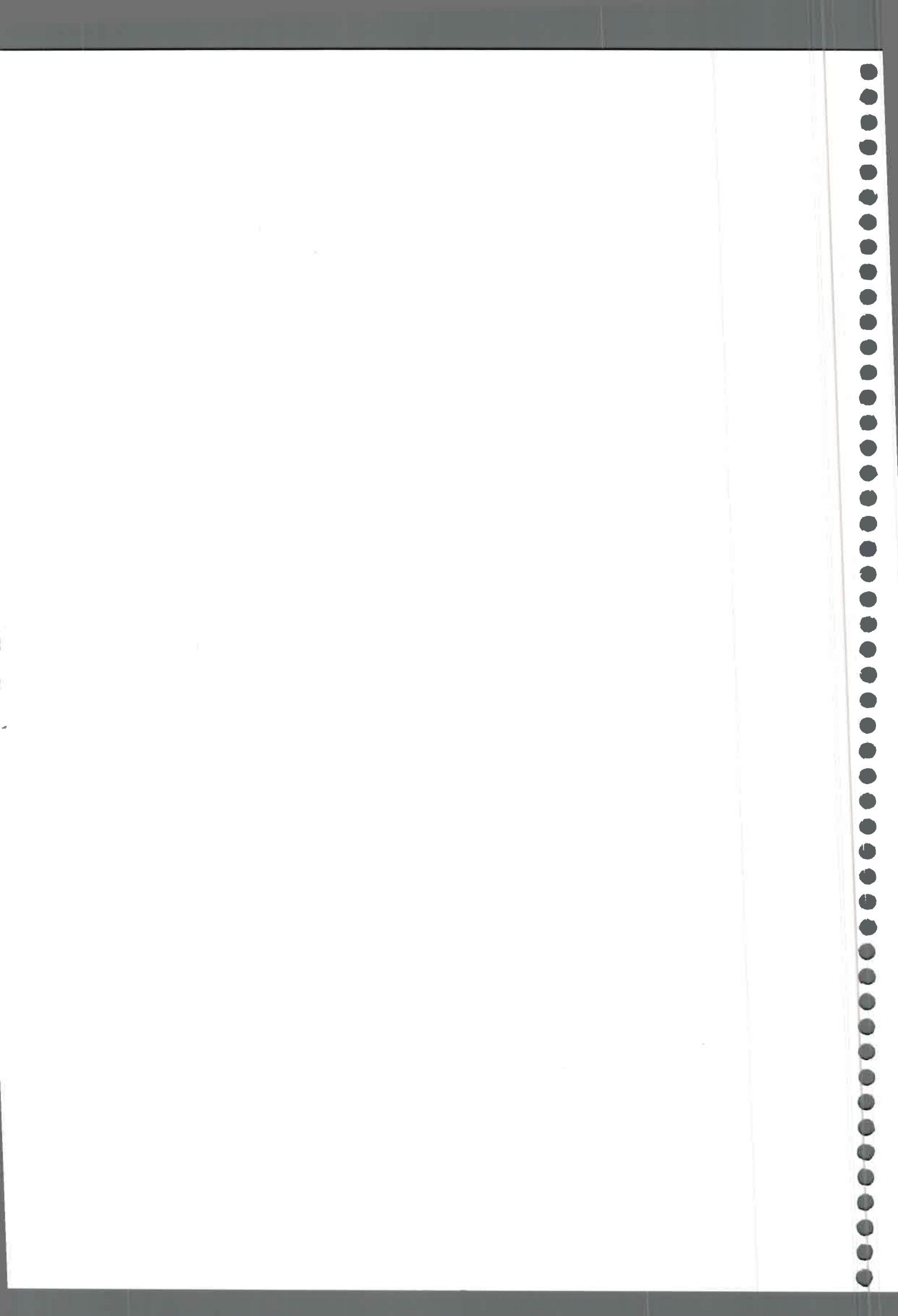
## E.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75

Este Convenio, presenta características particulares en este aspecto ya que establece que los días de descanso se computarán hábiles y no corridos como los considera la propia Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 150. Así, el artículo 11 del Convenio N° 443/75, regula las vacaciones y establece:

"A los efectos del cómputo del período de vacaciones anuales, se establecen las siguientes escalas:

18 días hábiles de vacaciones, cuando la antigüedad en el empleo no exceda los 5 años;  
20 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10;  
25 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no exceda de 20 años;  
37 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 20 años, no exceda de 30.  
Los días hábiles computables para las vacaciones no incluyen los francos y feriados".

Como se observa, la consideración de días hábiles produce una diferencia bastante importante a favor de los trabajadores de prensa con respecto a los trabajadores de los otros Convenios que estamos analizando.



#### E.4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/88

En cuanto a las vacaciones anuales pagas del personal comprendido en el presente Convenio se regirán por las correspondientes leyes y reglamentos vigentes, razón por la cual debe remitirse al mismo artículo 150 ya citado de la Ley N° 20.744.

Por otra parte, y según lo determina el artículo 19 inciso b) del Convenio 27/88, todo personal con una antigüedad mínima de 1 año en el establecimiento que no registre más de 7 inasistencias dentro del año inmediato anterior al momento de salir de vacaciones, gozará de 7 días de licencia extraordinaria por asiduidad, con goce de haberes, la que será agregada a los días que por vacaciones anuales correspondiere.

#### E.5. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 389/04

En virtud de las características propias de la demanda del servicio, especialmente durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la **licencia anual ordinaria** a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de diciembre de cada año.

El cómputo de la licencia por vacaciones que le corresponda a cada empleado estará también regulado por el artículo 150 de la L.C.T.

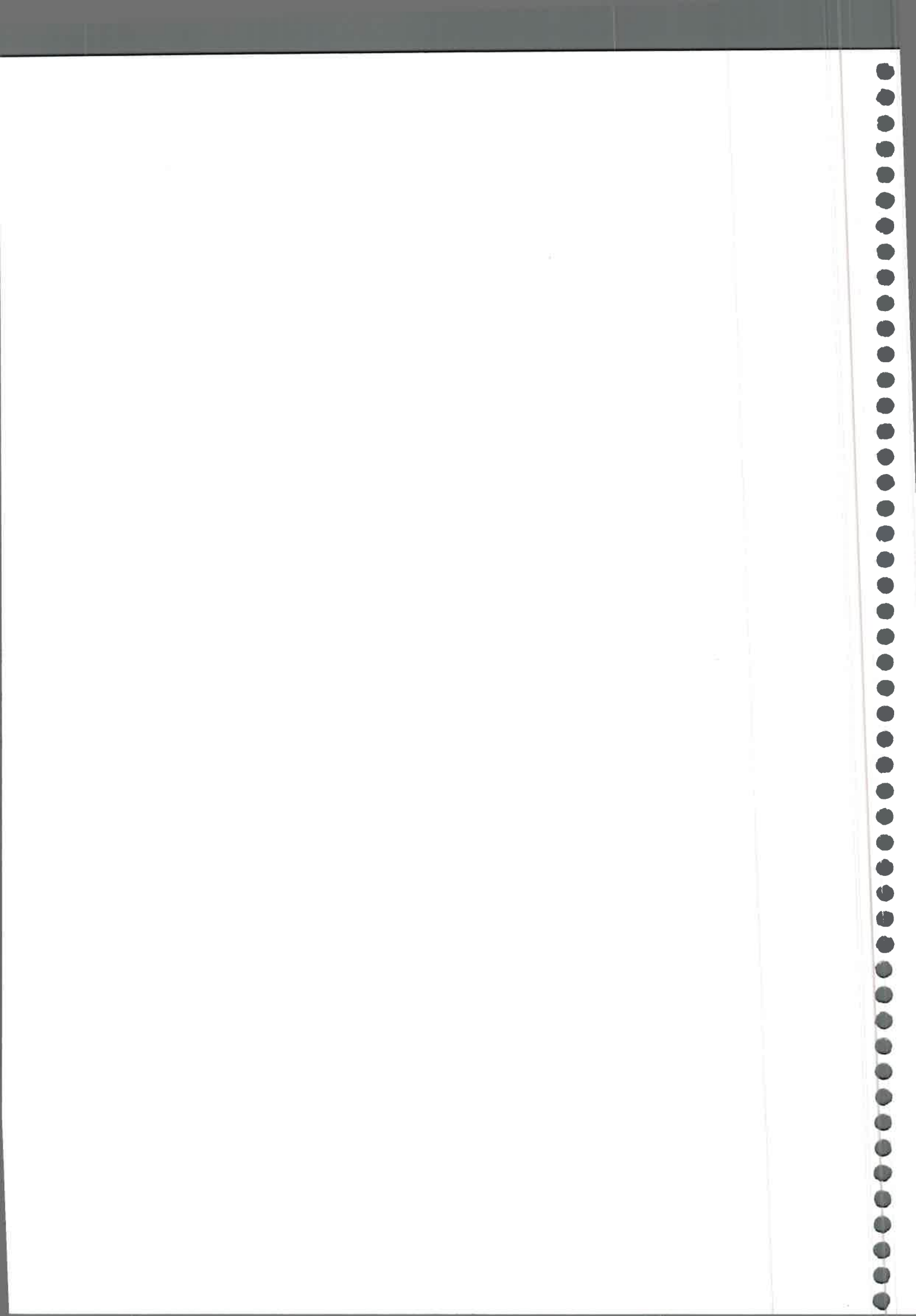
La empresa por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a 7 días corridos.

En resumen, podemos presentar un cuadro con los días de licencias ordinarias para cada uno de los Convenios:

**TABLA XIX – Comparativo de la extensión de la licencia ordinaria –**

ANTIGÜEDAD	76/75 **	130/75	443/75	27/88 *	389/04
Cómputo días	Corridos	Corridos	Hábiles	Corridos	Corridos
Hasta 5 años	1 día p/20 trab	14 días	18 días	14 días	14 días
Hasta 10 años	1 día p/15 trab	21 días	20 días	21 días	21 días
Hasta 20 años	1 día p/10 trab	28 días	25 días	28 días	28 días
Mas de 20 años		35 días	37 días	35 días	35 días

(\*) Art 19: Adicional por Asiduidad: " Todo personal con una antigüedad mínima de 1 año en el establecimiento que no registre más de 7 inasistencias dentro del año inmediato anterior al momento de salir de vacaciones, gozará de 7 días de licencia extraordinaria por asiduidad, con goce de haberes lo que será agregado a los días que por vacaciones anuales correspondiera".



(\*\*) Se aplica la regla general sobre cantidad de días de licencia establecido por la Ley 20.744.

**GRAFICO 4 – Comparativo de licencias ordinarias anuales -**



## F. OTRAS LICENCIAS

### F.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

En lo concerniente a las licencias extraordinarias, el CCT 76/75 estará a lo dispuesto por el artículo 158 y concordante de la LCT

#### Art. 158. — Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

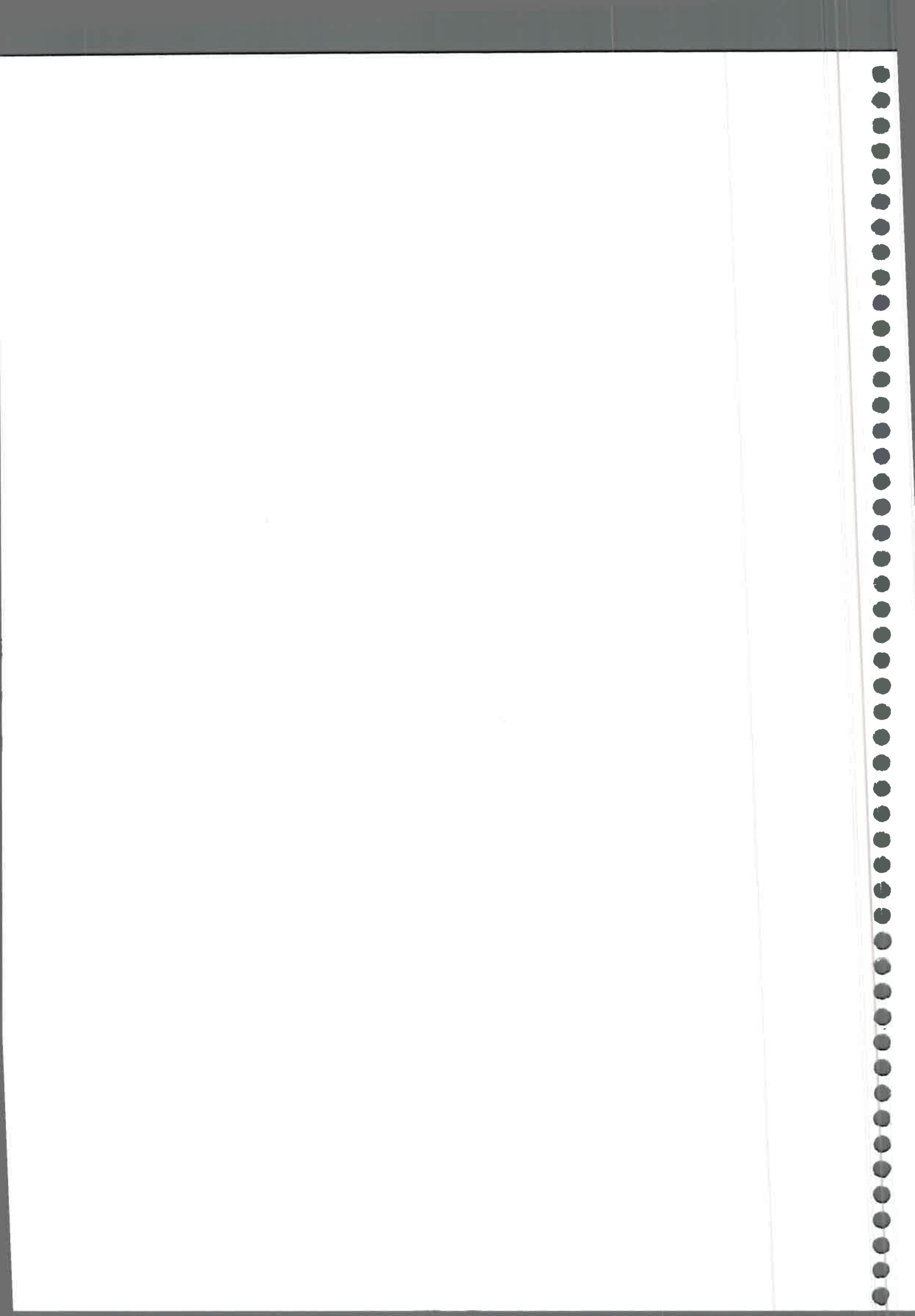
- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

#### Art. 151. — Licencia por exámenes. Requisitos.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Empero, este Convenio establece:



1. Por nacimiento de hijo, se otorgará una licencia de 3 días corridos
2. Por matrimonio, una licencia de 12 días corridos
3. Para rendir examen de la enseñanza secundaria, universitaria o técnica, para la capacitación profesional de la industria de la Construcción, se otorgará una licencia de 2 días corridos con un máximo de 10 días por cada año calendario
4. En caso de fallecimiento del suegro o de la suegra o de los hermanos residentes en el país, se otorgará una licencia de 3 días. Así mismo cuando el fallecido residiera en lugar distinto de aquel en el que el trabajador se encontrare prestando servicios y el lugar de inhumación distare de 50 Km. del mismo, se le concederá una licencia ampliatoria, pero de carácter no remunerada, por el tiempo necesario para su traslado al lugar de inhumación y para el regreso al lugar donde preste servicios. Esta licencia se contempla en el artículo 18, que dice:

Artículo 18: Todo trabajador tendrá derecho a usar de una licencia no remunerada de hasta 20 días en el año calendario. El uso de la licencia será considerada como días de trabajo efectivo para todo beneficio convencional o legal con la excepción del adicional por asistencia perfecta.

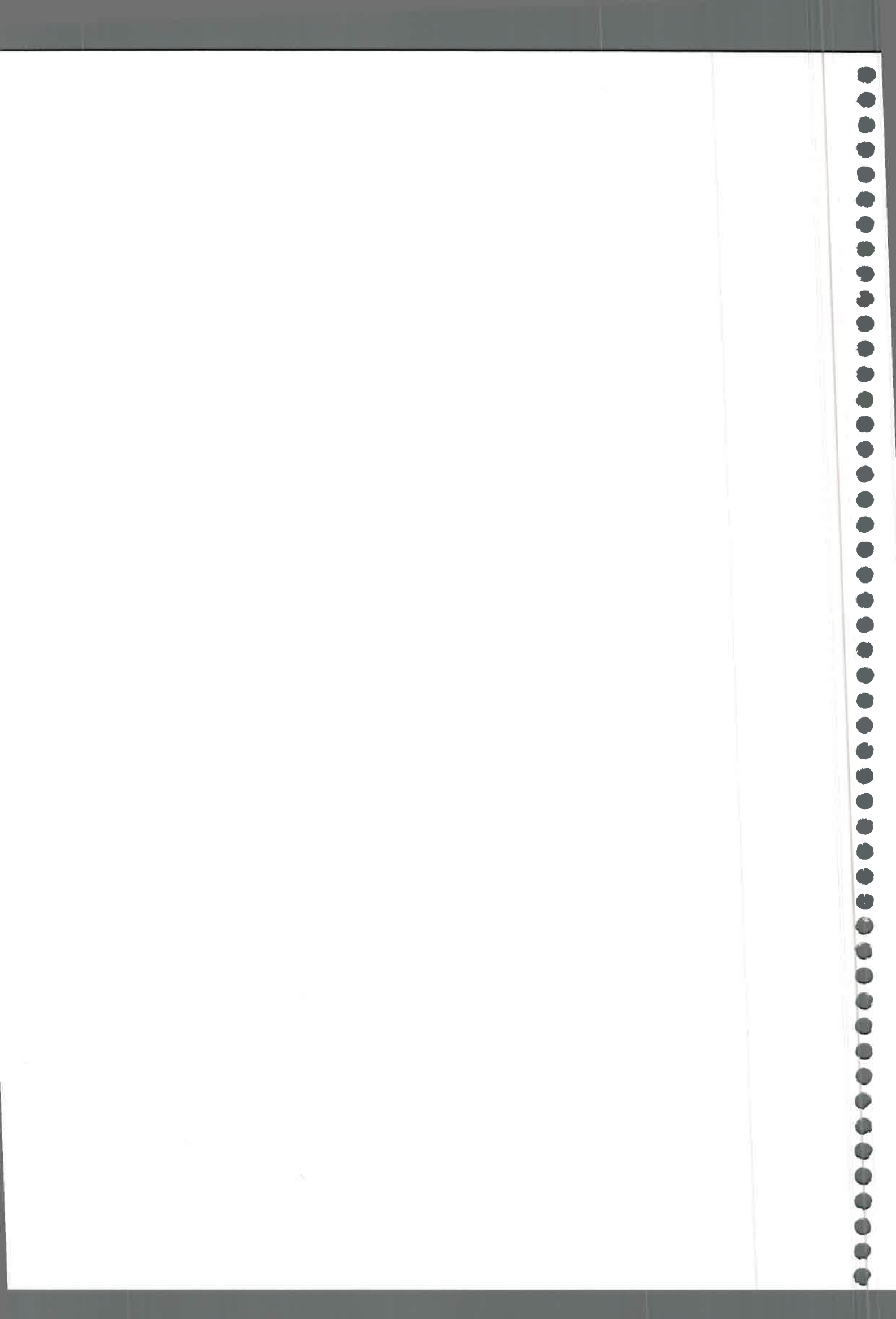
5. Para donar sangre: 1 día, no pudiendo repetirse con un intervalo menor a los 90 días.

## F.2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

El CCT, en el capítulo XIV establece en varios artículos cuales son las licencias y permisos especiales:

### 1) Con goce de remuneraciones:

- Lic. por casamiento: 12 días corridos
- Trámite prematrimonial: 1 día
- Lic por casamiento de hijos: 1 día
- Lic por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos/as: 4 días corridos. Si el fallecimiento ocurre a más de 500 Km., se otorgarán 2 días más.
- Lic por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge: 2 días corridos.
- Lic por nacimiento de hijos: 2 días hábiles
- Lic por donación de sangre: jornada completa.
- Lic por mudanza: 2 días corridos.
- Lic. Por emplazamientos c/carácter de carga pública: el tiempo que lo requiera
- Lic por examen secundario: 10 días como máximo por año.
- Lic por examen universitario: 4 días por examen, con un de 20 días por año
- Lic para realizar compras: 1 hora de licencia mensual.



2) Sin goce de remuneraciones:

- Lic por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requieran la asistencia del empleado: 30 días por año.

### F.3. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75

Dentro de las **licencias especiales**, con goce de sueldo, el artículo 12 menciona lo siguiente:

- Por matrimonio: 12 días;
- Por nacimiento: 2 días corridos;
- Por fallecimiento de cónyuge, hermanos, hijos y/o padres: 3 días corridos;
- Por examen ya sea de enseñanza media como universitaria: 2 días corridos por cada ocasión;
- Cambio de domicilio o mudanza: 2 días corridos;
- Por enfermedad del cónyuge, descendiente o ascendiente: 5 días hábiles.

Dentro de este último punto de las licencias con goce de sueldo, se establece como excepción el caso de la madre con respecto a su hijo a cargo, en donde no tendrá que demostrar la necesidad de acompañar al enfermo. En las otras situaciones el personal deberá demostrar la necesidad real de su presencia junto al enfermo.

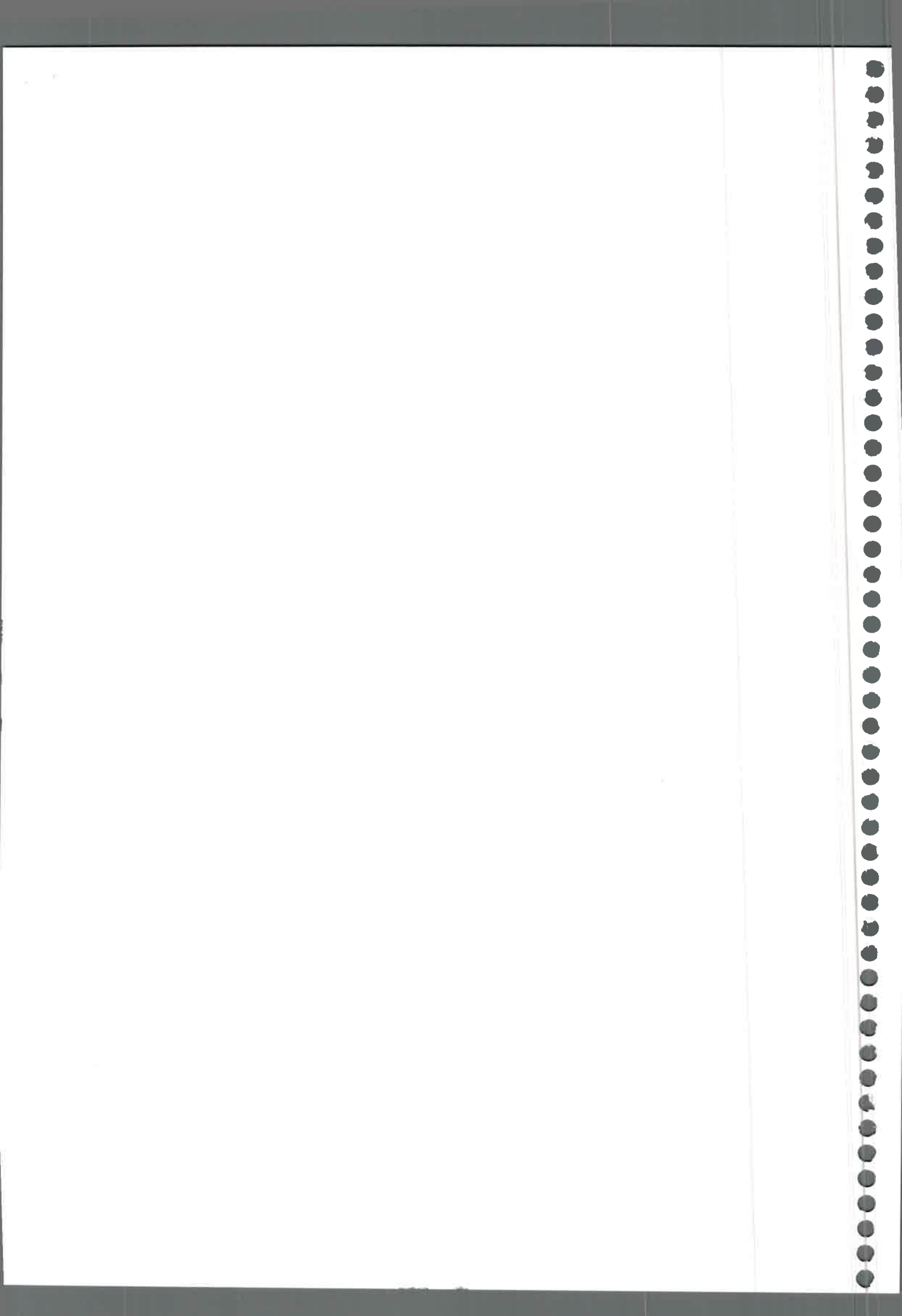
En la licencia por matrimonio, hace especial referencia a que los 12 días se deben contar como hábiles, por lo que en realidad el trabajador tiene 16 días corridos de licencia.

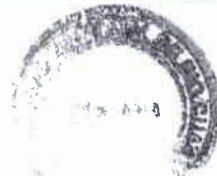
En el artículo 13 establece que se concederán licencias extraordinarias por razones particulares, sin goce de sueldo, por un período de 6 meses y una sola vez cada 5 años como máximo.

### F.4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/88

El artículo 37 regula las licencias con goce de haberes, estableciendo lo siguiente:

- Internación de familiares: se entiende como cónyuge, hijos y/o padres del personal de la empresa, hasta 2 días por cada internación y hasta un máximo de 6 días por año calendario.
- Por matrimonio: 10 días corridos. Al regreso debe presentar la libreta de matrimonio.
- Por nacimiento de hijos/as: el personal masculino tendrá derecho a 3 días de licencia.
- Por maternidad: de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.
- Por fallecimiento de cónyuge, hijo/a y padres: 3 días. Se extenderá a 5 días cuando el desenlace se produjera a 300 Km. de distancia.





- Por fallecimiento de hermanos/as, padres políticos: 3 días. Se extenderá a 5 días cuando el desenlace se produjera a 300 Km. de distancia
- Por examen: ya sea de estudios especiales, secundarios o universitarios, gozará de un permiso de hasta 12 días al año, debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia a tal acto.
- Para donar sangre: 1 día
- Por examen prenupcial: 1 día
- Por mudanza: 1 día
- Por citaciones a organismos provinciales de trabajo, judiciales: deberán ser pagos por los empleadores

En cuanto a las **licencias anuales sin goce de sueldo**, los empleadores contemplaran la posibilidad de otorgarlas, siempre que el personal tenga motivos especiales debidamente justificados para atender problemas particulares.

#### F.5. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 389/04

El personal comprendido en el presente Convenio gozará exclusivamente de las licencias especiales dispuestas por la legislación vigente.

Artículo 158 L.C.T., a saber:

- Por nacimiento de hijo: 2 días corridos (uno de los cuales debe ser hábil)
- Por matrimonio: 10 días corridos
- Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la LCT, de hijos o de padres: 3 días corridos
- Por fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen con un máximo de 10 días por año calendario

Estas licencias serán pagas, de acuerdo a lo que determina el artículo 159 y deberán ser otorgadas obligatoriamente en un día hábil, como lo determina el artículo 160:

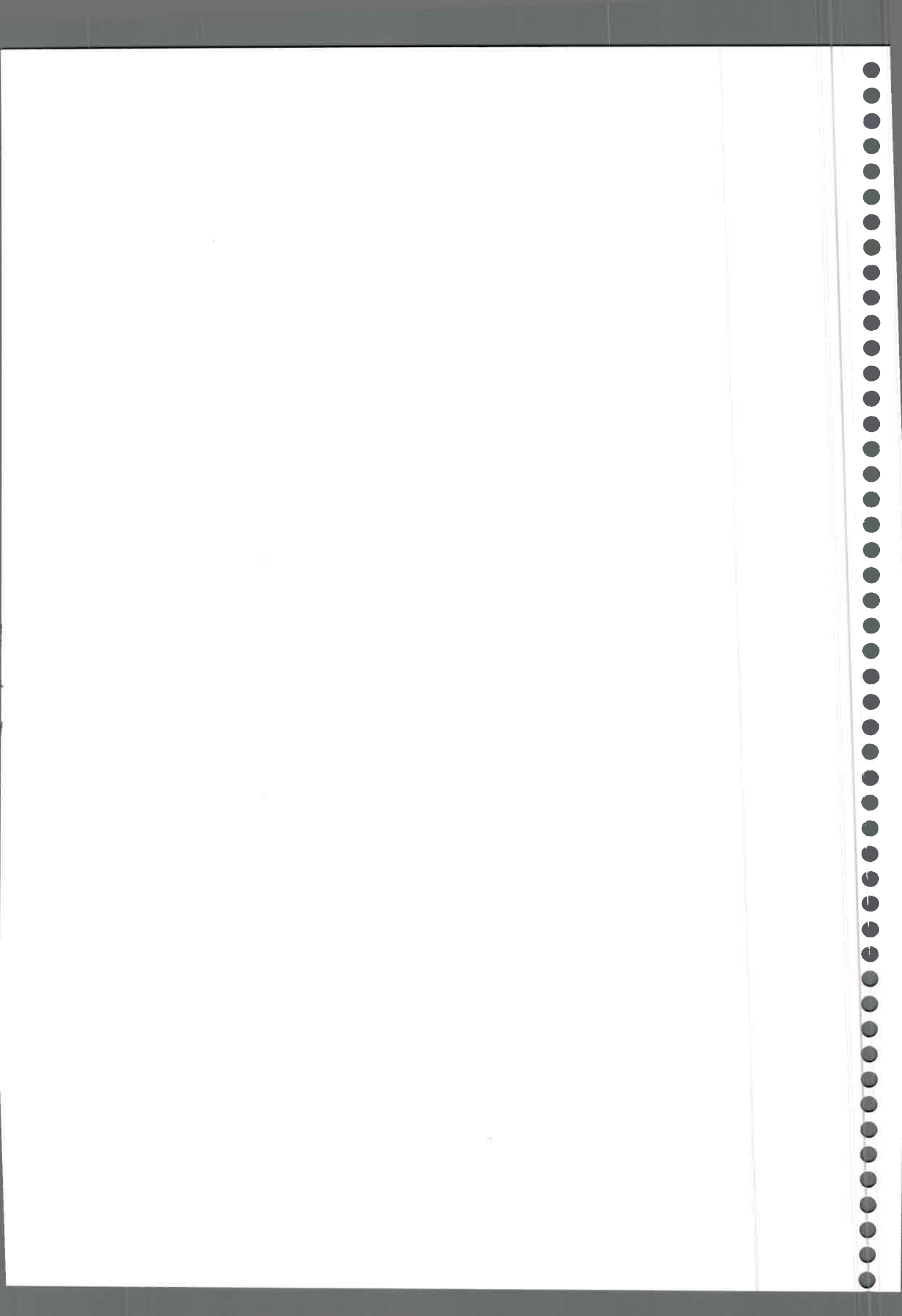
Art. 159. —Salario. Cálculo.

Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

Art. 160. —Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables

Art. 161. —Licencia por exámenes. Requisitos.



A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

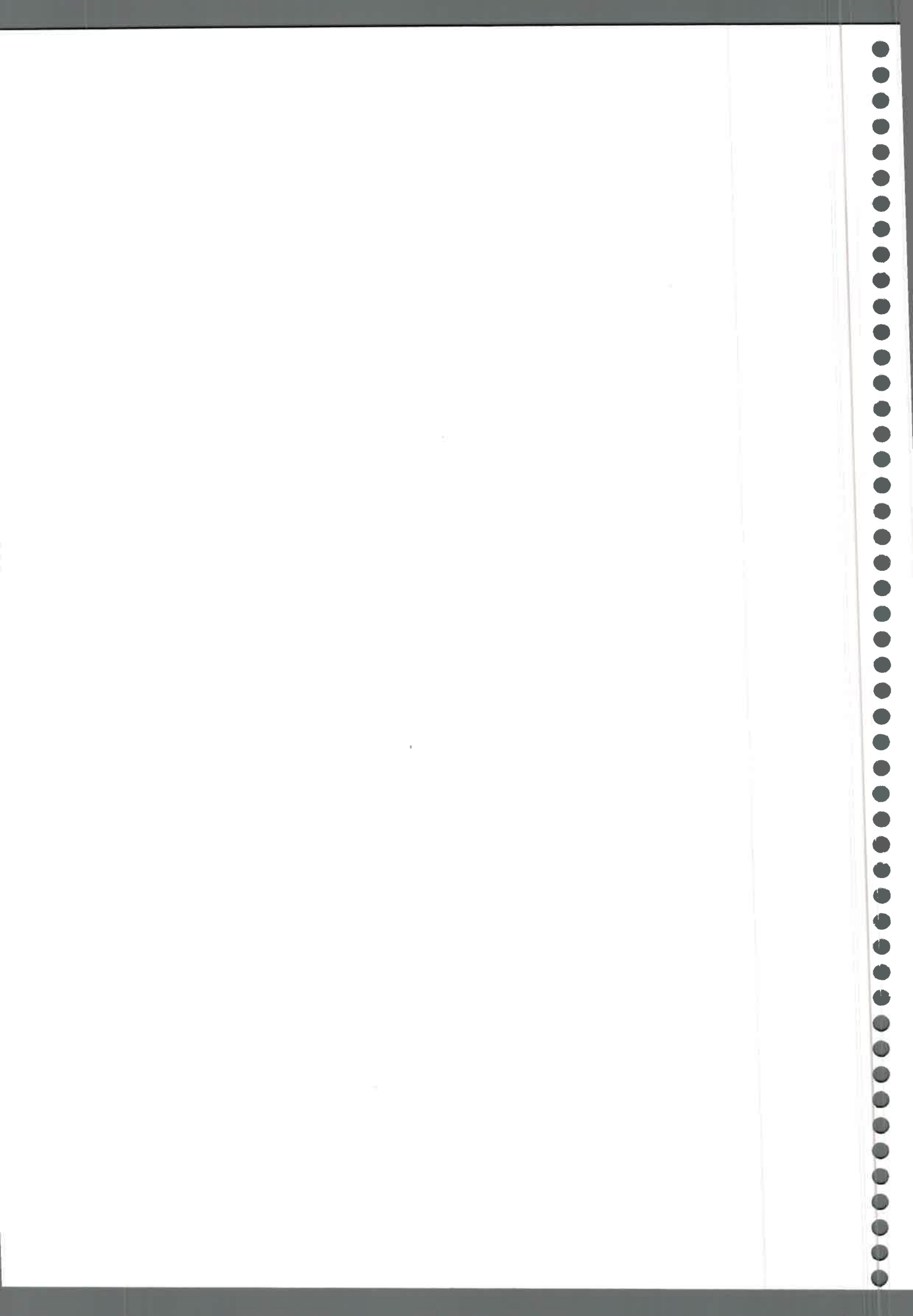
Pero al consultar el Convenio, observamos que si bien establece que en materia de licencias se regirá por lo establecido en la L.C.T., fija parámetros distintos y añadiendo otros. Las licencias pagas de acuerdo a este Convenio son:

1. Por nacimiento de Hijo: 2 días corridos (uno de los cuales debe ser hábil)
2. Por matrimonio: 10 días corridos
3. Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres: 4 días corridos
4. Por fallecimiento de hermano: 2 días corridos
5. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen con un máximo de 10 días por año calendario
6. Por donación de sangre: 1 día
7. Por mudanza: 1 día.

Si se resumen los principales rubros que generan licencias de diversa índole para cada una de las actividades consideradas, se obtiene la siguiente tabla:

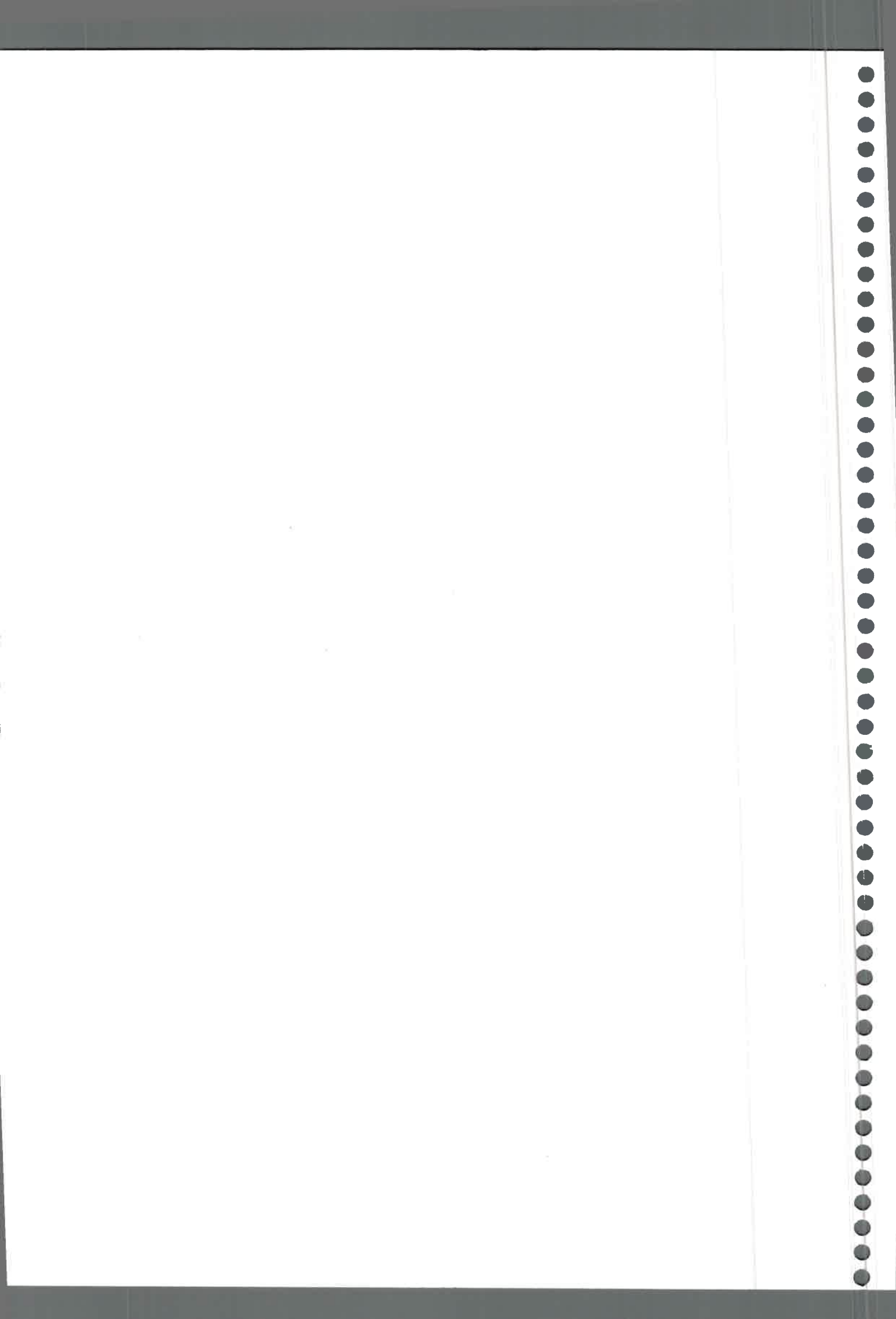
TABLA XX – Comparativo de la extensión de otras licencias –

LICENCIAS ESPECIALES	76/75 Días corridos	130/75 Días corridos	443/75 Días Corridos	27/88 Días corridos	389/04 Días corridos
Nacimiento de hijo	3	2 (1)	2	3	2
Matrimonio	12	12	12 (1)	10	10
Fallec. cóny, hijos, padres	3	4 (2)	3	3 (4)	4
Fallecimiento hermano	3	4 (2)	3	3	2
Examen esc. media	2	10	2	2	2
Examen universitario	2	20 (3)	2	2	2
Donación de sangre	1	1		1	1
Mudanza		2	2	1	1
Casamiento hijos		1			
Fallec. abuelos, hnos. polit	3	2		3	
Internación de familiares				2	
Examen prenupcial		1		1	



- (1) Se computan como días hábiles.
- (2) Cuando estos fallecimientos ocurran a más de 500 km, se otorgarán 2 días corridos más de licencia paga, debiendo justificar la realización del viaje.
- (3) El empleador otorgará licencia de hasta 20 días como máximo, por año, a los estudiantes universitarios a los efectos de preparar y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen, fijándose un lapso de 7 años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de 5 exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias podrán acumularse al período ordinario de vacaciones.
- (4) El permiso concedido para el fallecimiento de cónyuge, hijos y padres se extenderá a 5 días cuando el desenlace ocurriera a 300 km de distancia.

En todos los casos en que los Convenios de Trabajo no regulen la materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Trabajo



## CAPITULO III

### ANALISIS ECONOMICO

Para realizar este análisis, se han establecido algunas consideraciones como las que se detallan a continuación:

1. Se han tomado tres categorías para cada Convenio, en función de la importancia numérica, y de la calificación profesional más poblada de afiliados.
2. Se ha considerado tres antigüedades alternativas en la empresa, esto es Inicial (con el mínimo adicional por antigüedad) , 10 años y 20 años;

### COSTO SALARIAL

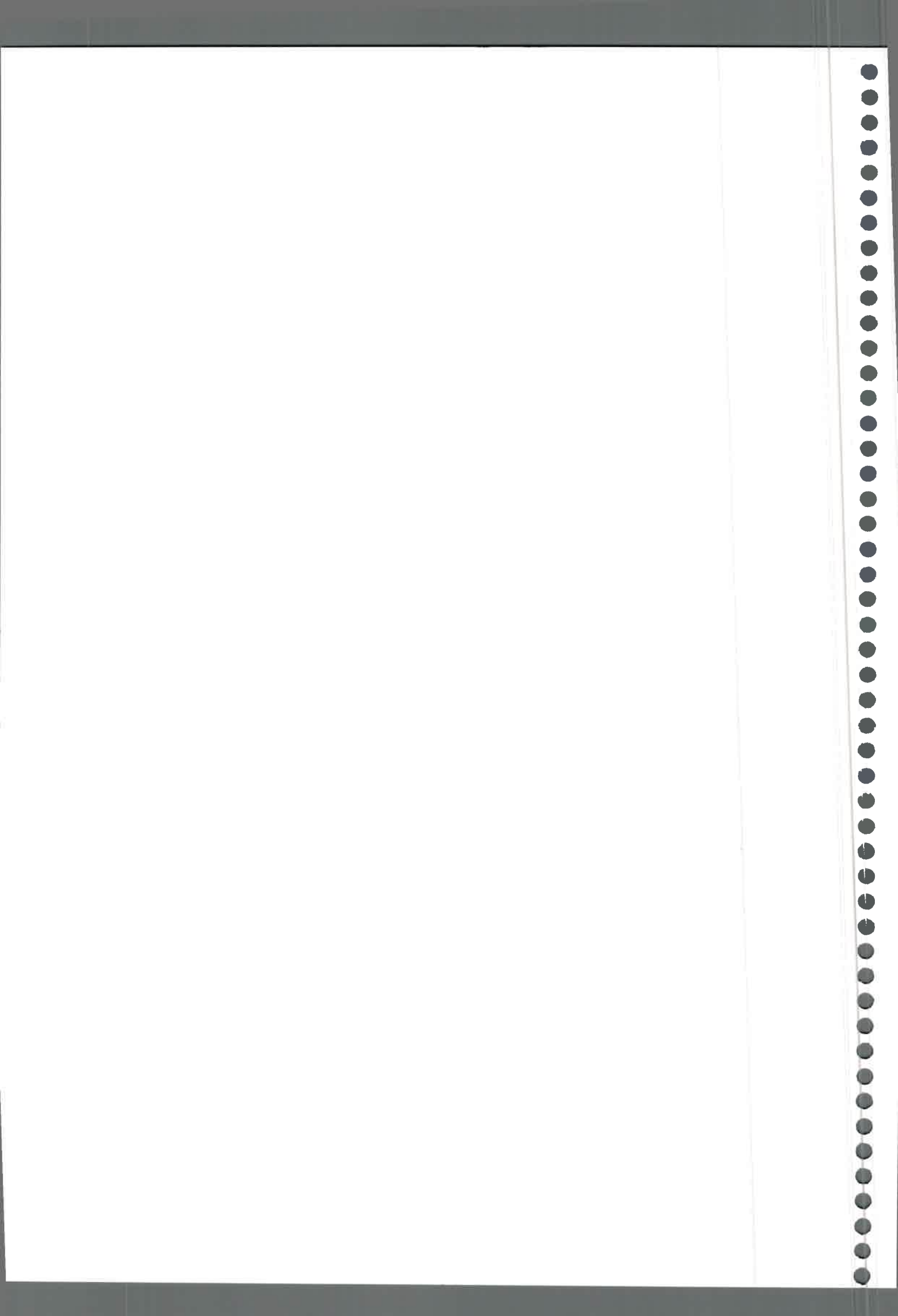
El costo de la ART, que está a cargo del empleador depende de una gama de variables, entre las que se destacan: la siniestralidad (esto es el índice experimentado por la empresa en el período asegurado inmediato anterior), el tipo de actividad, el tipo de tarea, la cantidad de trabajadores (a mayor cantidad menor tasa y viceversa), la masa salarial, etc. Todo esto hace que exista para esta carga social, una dispersión muy grande en los valores de alícuota entre una empresa y otra; no obstante ello, a los efectos de este trabajo, se adopta un valor promedio y representativo para cada actividad.



A . CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 76/75

TABLA XXI – Análisis del costo laboral –

RUBROS	Ayudante		Oficial		Oficial Especializado		Apertura entre extremos
	Sin antigüedad		Con 10 años		Con 20 años		
	Q	S	Q	\$	Q	\$	
<b>a . Haberes del trabajador</b>							
Sueldo básico	190	2.044,40	190	2.414,90	190	2.834,80	38,66%
Salario por hora	\$ 10,76		\$ 12,71		\$ 14,92		
Adicional perfecta	20%	408,88	20%	482,98	20%	566,96	
Ajuste por licencia ordinaria	14	19,08	21	33,81	28	52,92	
<i>Subtotal remunerativo</i>		2.472,36		2.931,69		3.454,68	
<i>Subtotal mensual</i>		2.472,36		2.931,69		3.454,68	
Sueldo anual complementario		204,44		244,31		287,89	
<i>Salario bruto promedio mensual</i>		2.676,80		3.176,00		3.742,57	
Aportes del trabajador	21,4%	572,83	21,4%	679,66	21,4%	800,90	
<i>Salario neto promedio</i>		2.103,97		2.496,34		2.941,66	39,81%
<b>b . Cargas sociales</b>							
Contribuciones patronales	42,20%	1.237,14	42,20%	1.340,73	42,20%	1.579,82	
<b>COSTO LABORAL MENSUAL</b>		3.913,95		4.516,73		5.322,39	35,99%
<b>DIAS NO LABORABLES</b>		115		122		129	
1 . Francos		78		78		78	
2 . Feriados nacionales (*)		15		15		15	
3 . Licencia ordinaria		14		21		28	
4 . Otras licencias		8		8		8	
<b>DIAS LABORABLES EFECTIVOS</b>		250		243		236	
Jornada laboral (en horas)		8		8		8	
<b>TOTAL HORAS LABORADAS</b>		2.002		1.946		1.890	
Ingreso neto por hora laborada		12,61		15,40		18,68	48,10%
Costo total por hora laborada		23,46		27,86		33,80	44,05%
<b>Incidencia Cargas/Salario neto</b>		86,0%		80,9%		80,9%	



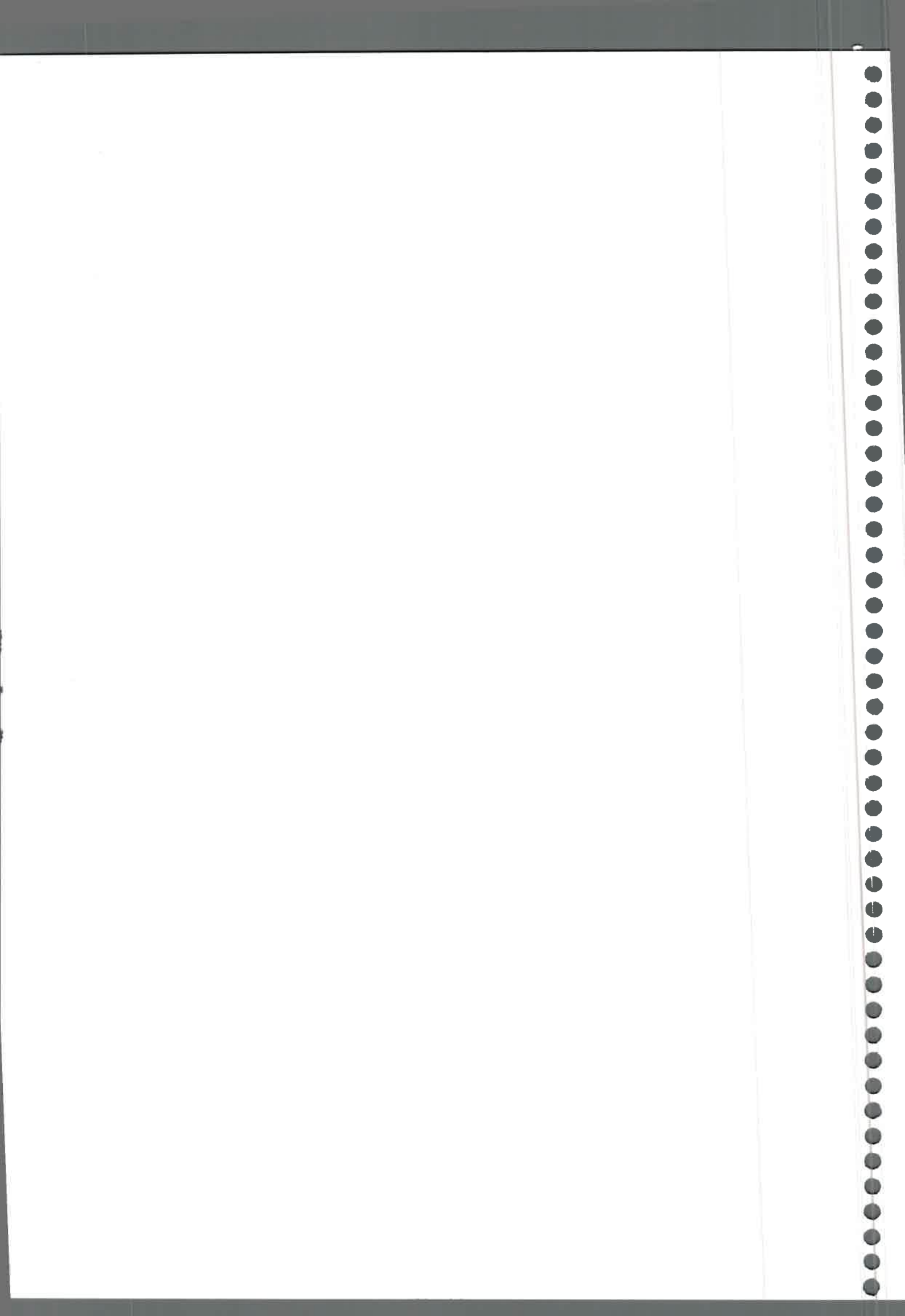
El detalle del rubro "Otras licencias" que totaliza ocho (3) días, es el que sigue:

Licencias por enfermedad inculpable	10
Licencia por matrimonio	12
Licencia por nacimiento	3
Licencia por fallecimiento de familiar	9
Licencia por exámenes	4
Donación de sangre	1
<i>Subtotal</i>	39
Utilización s/estadísticas (20%)	8

Por su parte, el detalle de las contribuciones patronales que afectan el costo laboral, se muestra a continuación:

RUBROS	Aportes	Contribuciones
Jubilación	11,00%	10,17%
Ley 19032	3,00%	1,50%
Obra Social	3,00%	6,00%
Asignaciones Familiares		4,44%
Fondo Nacional de Empleo		0,89%
A.R.T (Variable)		7,20%
Sindicato UOCRA	2,50%	
Seguro de vida y sepelio	1,8998%	
Fondo Compensador Laboral		12,00%
IERIC		1,00%
F.CS		2,00%
FODECO		1,00%
Subtotal variable	21,40%	46,20%
A.R.T (Fijo)		\$ 0,60

Las contribuciones patronales para los rangos de mayor antigüedad bajan cuatro puntos porcentuales debido a que el Fondo de Cese Laboral se reduce del 12% al 8%

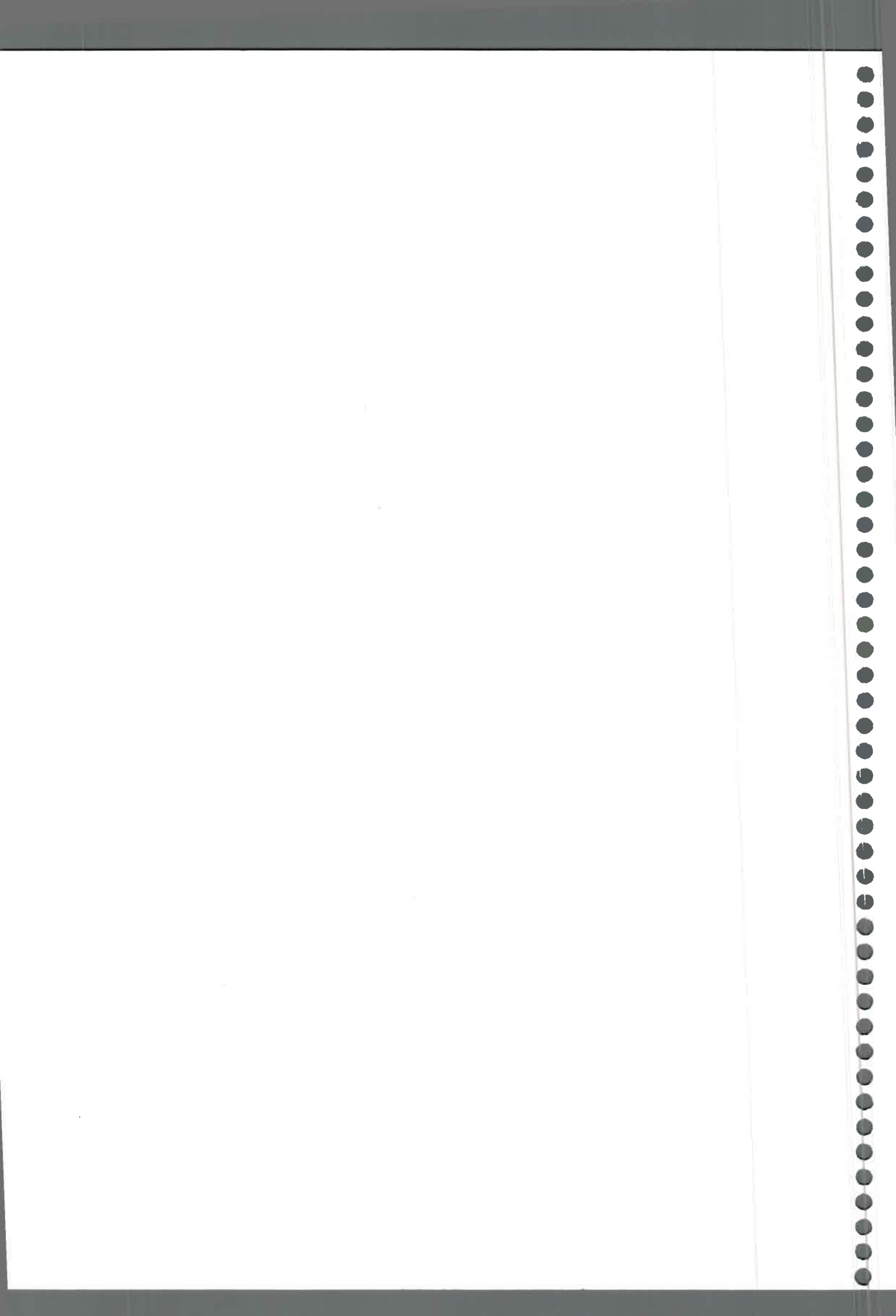




B . CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 130/75

TABLA XXII – Análisis del costo laboral -

RUBROS	Maestranza		Vendedor "B"		Administrador "F"		Apertura entre extremos
	Sin antigüedad		Con 10 años		Con 20 años		
	Q	\$	Q	\$	Q	\$	
<b>a . Haberes del trabajador</b>							
Sueldo básico	90 Hs	1.442,10	190 Hs	1.531,84	190 Hs	1.597,69	10,79%
Adicional por antigüedad	1,00%		10,00%	153,18	20%	319,54	
Presentismo	8,33%	120,13	8,33%	140,35	8,33%	159,71	
Ajuste por licencia ordinaria	14	12,15	21	21,30	28	32,31	
<i>Subtotal remunerativo</i>		<i>1.574,38</i>		<i>1.846,68</i>		<i>2.109,24</i>	
No remunerativos acuerdos anteriores		632,28		646,67		691,76	
<i>Adic no remunerativos acuerdo Junio 2010</i>		<i>394,11</i>		<i>409,65</i>		<i>426,06</i>	
Presentismo sobre acuerdos	8,33%	85,50	8,33%	87,99	8,33%	93,11	
Ajuste por licencia ordinaria; No remunerat	14	8,65	21	13,35	28	18,84	
Movilidad		80,00		80,00		80,00	
<i>Subtotal mensual</i>		<i>2.774,91</i>		<i>3.084,34</i>		<i>3.419,01</i>	
Sueldo anual complementario		130,19		152,12		173,08	
Sueldo anual complementario- No remuner		92,66		95,36		100,91	
<i>Salario bruto promedio mensual</i>		<i>2.997,76</i>		<i>3.331,82</i>		<i>3.693,00</i>	
Aportes del trabajador	19,5%	332,39	19,5%	389,77	19,5%	445,05	
Aportes del trabajador - No remunerativo	5,5%	66,73	5,5%	68,92	5,5%	73,19	
<i>Salario neto promedio</i>		<i>2.598,64</i>		<i>2.873,14</i>		<i>3.174,76</i>	22,17%
<b>b . Cargas sociales</b>							
Contribuciones patronales	30,10%	520,13	30,10%	608,70	30,10%	694,04	
Contribuciones patronales - No Remunerativo	6,00%	109,76	6,00%	117,46	6,00%	127,24	
<b>COSTO LABORAL MENSUAL</b>		<b>3.627,65</b>		<b>4.057,93</b>		<b>4.514,28</b>	24,44%
<b>DIAS NO LABORABLES</b>		<b>116</b>		<b>123</b>		<b>130</b>	
1 . Francos		78		78		78	
2 . Feriados nacionales		15		15		15	
3 . Licencia ordinaria		14		21		28	
4 . Otras licencias		9		9		9	
<b>DIAS LABORABLES EFECTIVOS</b>		<b>249</b>		<b>242</b>		<b>235</b>	
Jornada laboral (en horas)		8		8		8	
<b>TOTAL HORAS LABORADAS</b>		<b>1.994</b>		<b>1.938</b>		<b>1.882</b>	
<b>Ingreso neto por hora laborada</b>		<b>15,64</b>		<b>17,79</b>		<b>20,25</b>	29,44%
<b>Costo total por hora laborada</b>		<b>21,84</b>		<b>25,13</b>		<b>28,79</b>	51,85%
<b>Incidencia Cargas/Salario neto</b>		<b>39,6%</b>		<b>41,2%</b>		<b>42,2%</b>	

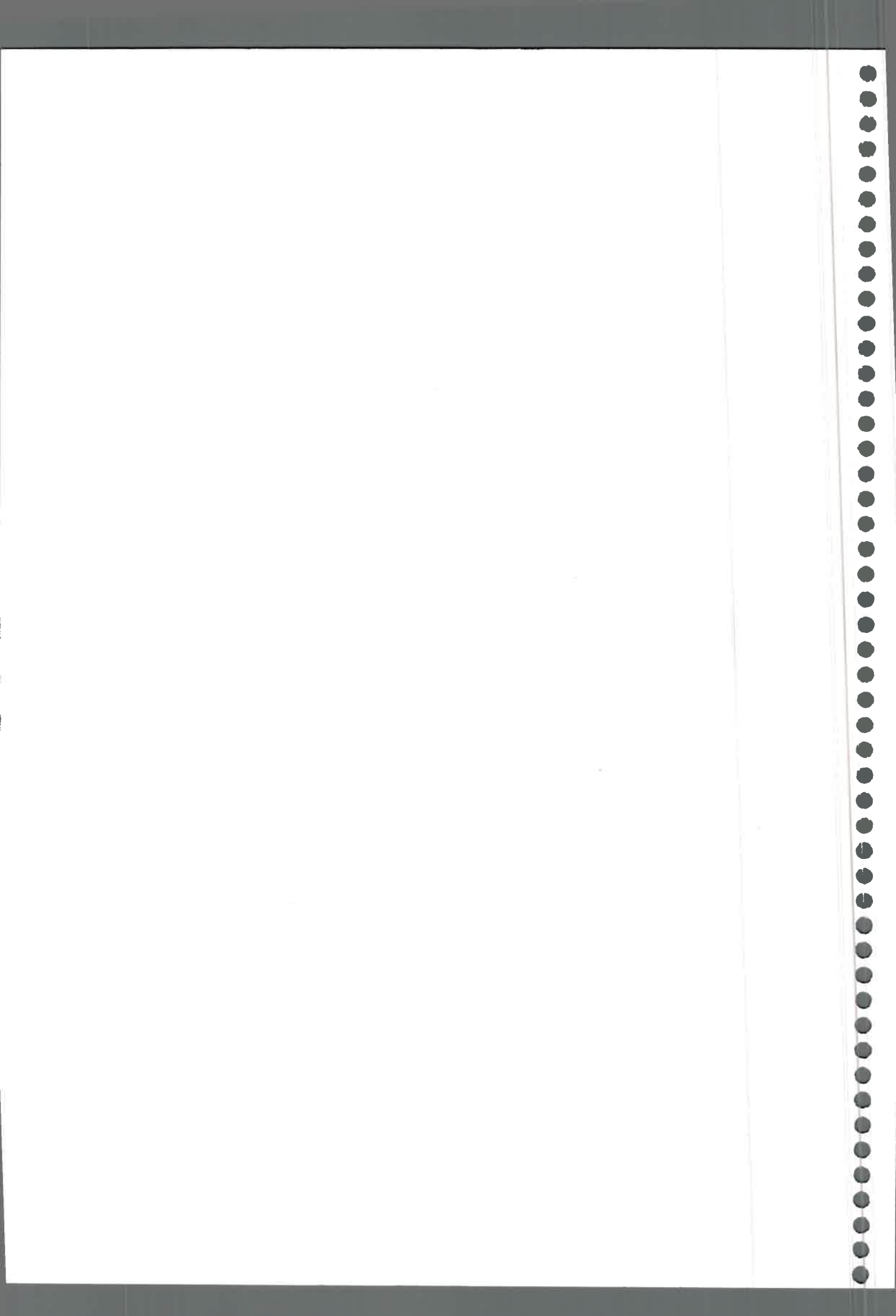


El detalle del rubro "Otras licencias" que totaliza nueve (9) días, es el que sigue:

Licencias por enfermedad inculpable	10
Licencia por matrimonio	12
Licencia por nacimiento	2
Licencia por fallecimiento de fiar	10
Licencia por exámenes	6
Mudanza	2
Donación de sangre	1
Casamiento de hijos	1
<i>Subtotal</i>	<i>44</i>
Utilización s/es estadísticas (20%)	9

Por su parte, el detalle de las contribuciones patronales que afectan el costo laboral, se muestra a continuación:

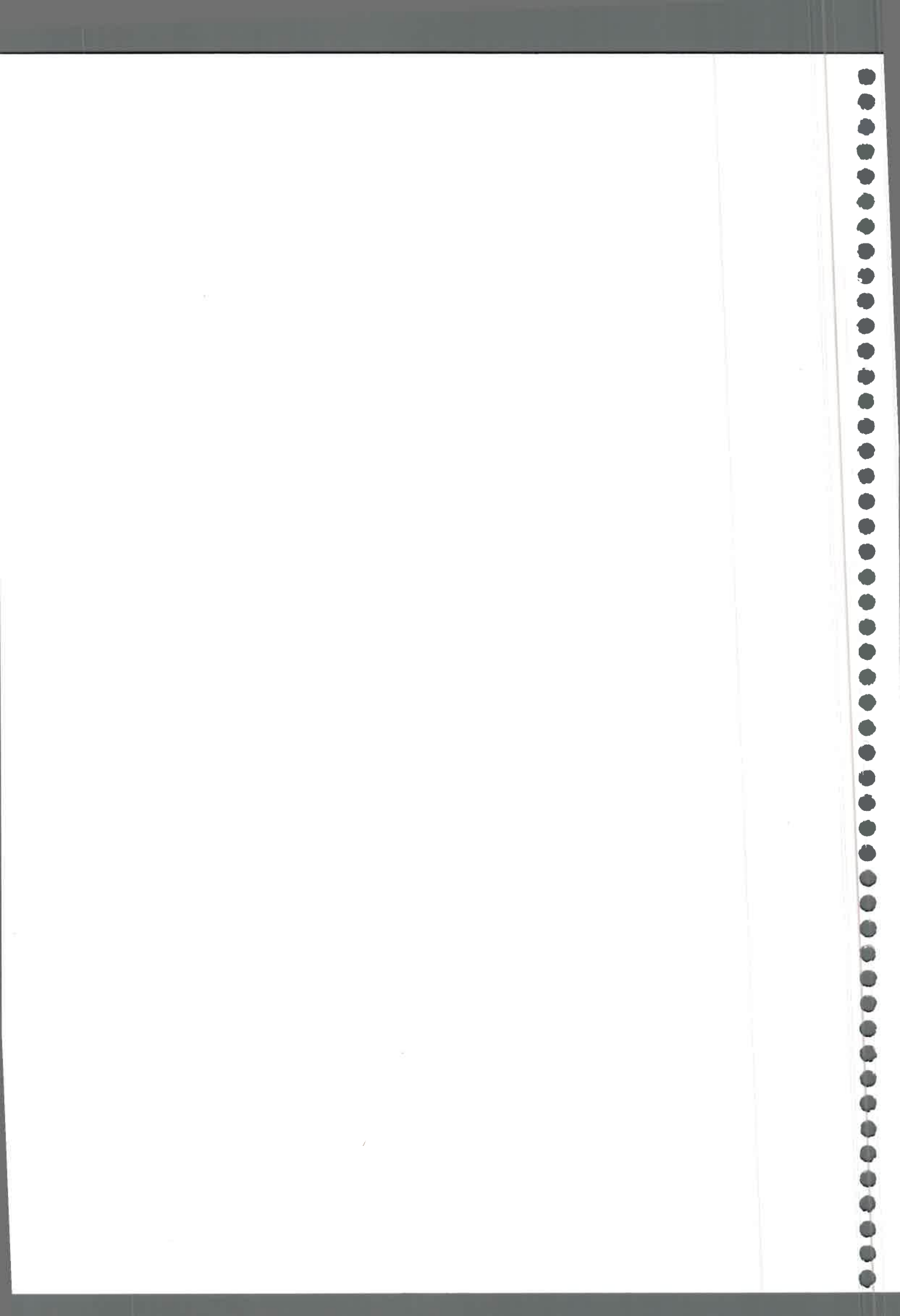
RUBROS	Aportes	Contribuciones
Jubilación	11,00%	10,17%
Ley 19032	3,00%	1,50%
Obra Social	3,00%	6,00%
Asignaciones Familiares		4,44%
Fondo Nacional de Empleo		0,89%
A.R.T. (Variable)		3,60%
Cuota Sindical	2,00%	
FAECYS	0,50%	
INACAP		0,5% s/salario maestranza
Seguro La Estrella		3,50%
<i>Subtotal variable remunerativo</i>	<i>19,50%</i>	<i>30,10%</i>
Obra social s/Acuerdos salariales	3,00%	6,00%
Cuota Sindical	2,00%	
FAECYS	0,50%	
INACAP		0,5% s/salario maestranza
<i>Subtotal variable no remunerativo</i>	<i>5,50%</i>	<i>6,00%</i>
A.R.T. (Fijo)		\$ 0,60



C , CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 443/75

TABLA XXIII – Análisis del costo laboral –

RUBROS	Cadete		Redactor		Administrador		Apertura entre extremos
	Sin antigüedad		Con 10 años		Con 20 años		
	Q	\$	Q	\$	Q	\$	
<b>a . Haberes del trabajador</b>							
Sueldo básico	130 Hs	1.696,99	130 Hs	2.654,01	130 Hs	3.551,23	109,27%
Adicional por antigüedad		0,00	10%	265,40	20%	710,25	
Adicional por título		0,00	10%	265,40	10%	355,12	
Ajuste por licencia ordinaria	25	23,57	28	49,54	35	89,77	
<i>Subtotal remunerativo</i>		<i>1.720,56</i>		<i>3.234,35</i>		<i>4.706,37</i>	
Adicionales no remunerativos		400,00		400,00		400,00	
<i>Subtotal mensual</i>		<i>2.120,56</i>		<i>3.634,35</i>		<i>5.106,37</i>	
Sueldo anual complementario		141,42		265,40		384,72	
<i>Salario bruto promedio mensual</i>		<i>2.261,98</i>		<i>3.899,75</i>		<i>5.491,08</i>	
Aportes del trabajador	19,0%	353,78	19,0%	664,95	19,0%	967,31	
Aportes del trabajador - No remunerativo	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	
<i>Salario neto promedio</i>		<i>1.908,20</i>		<i>3.234,80</i>		<i>4.523,78</i>	137,97%
<b>b . Cargas sociales</b>							
Contribuciones patronales	26,22%	488,81	26,22%	918,24	26,22%	1.335,48	
Contribuciones patronales - No Remunerativo	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	
<b>COSTO LABORAL MENSUAL</b>		<b>2.750,79</b>		<b>4.817,99</b>		<b>6.826,56</b>	<b>148,17%</b>
<b>DIAS NO LABORABLES</b>		<b>151</b>		<b>154</b>		<b>161</b>	
1 . Francos		104		104		104	
2 . Feriados nacionales		15		15		15	
3 . Licencia ordinaria		25		28		35	
4 . Otras licencias		7		7		7	
<b>DIAS LABORABLES EFECTIVOS</b>		<b>214</b>		<b>211</b>		<b>204</b>	
Jornada laboral (en horas)		6		6		6	
<b>TOTAL HORAS LABORADAS</b>		<b>1.283</b>		<b>1.265</b>		<b>1.223</b>	
<b>Ingreso neto por hora laborada</b>		<b>17,85</b>		<b>30,69</b>		<b>44,39</b>	<b>148,70%</b>
<b>Costo total por hora laborada</b>		<b>25,73</b>		<b>45,71</b>		<b>66,99</b>	<b>160,34%</b>
<b>Incidencia Cargas/Salario neto</b>		<b>44,2%</b>		<b>48,9%</b>		<b>50,9%</b>	

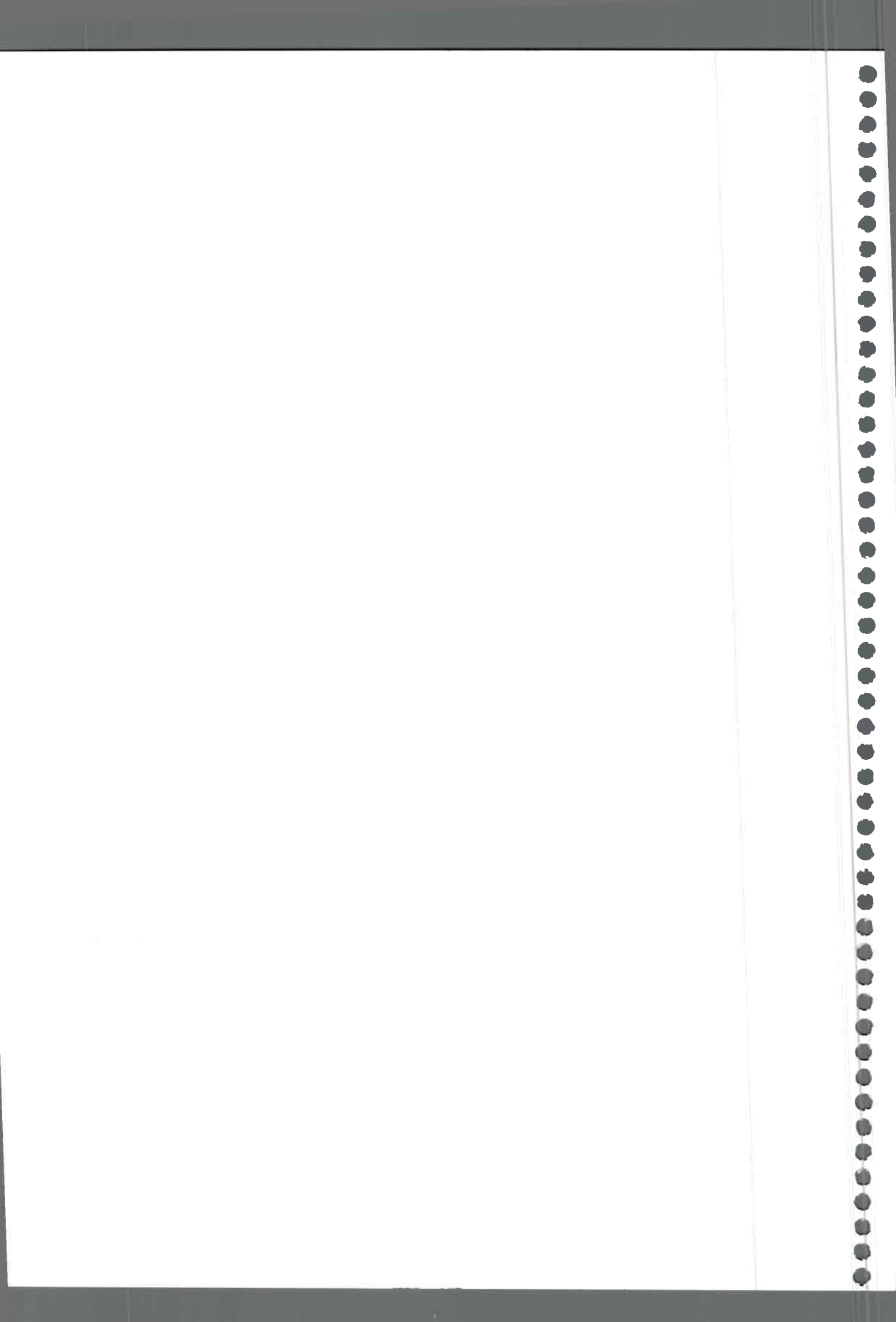


El detalle del rubro "Otras licencias" que totaliza siete (7) días, es el que sigue:

Licencias por enfermedad inculpable	10
Licencia por matrimonio	12
Licencia por nacimiento	2
Licencia por fallecimiento de fiar	6
Licencia por exámenes	4
Mudanza	2
<i>Subtotal</i>	<i>36</i>
Utilización s/estadísticas (20%)	7

Por su parte, el detalle de las contribuciones patronales que afectan el costo laboral, se muestra a continuación:

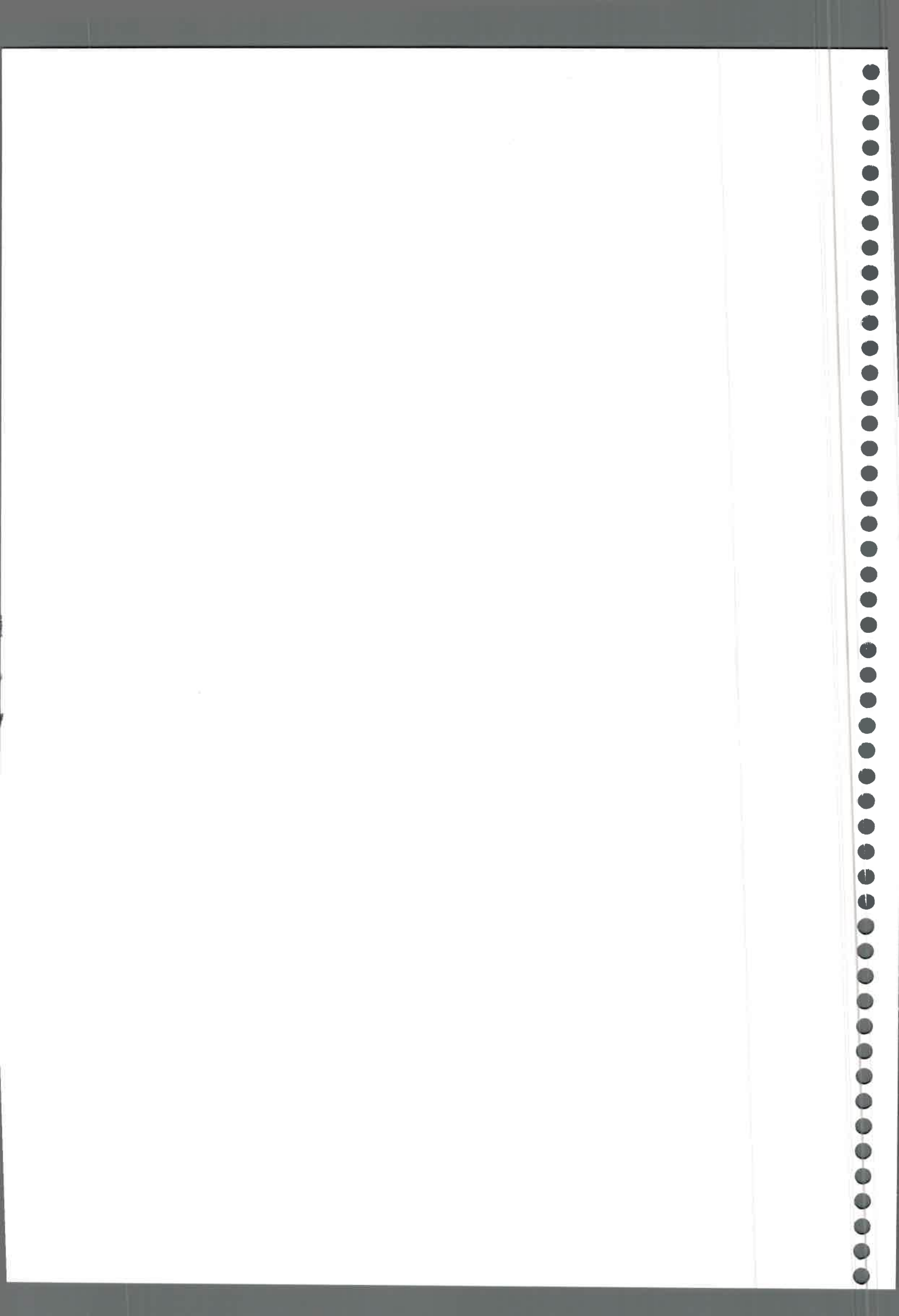
RUBROS	Aportes	Contribuciones
Jubilación	11,00%	10,17%
Ley 19032	3,00%	1,50%
Obra Social	3,00%	6,00%
Asignaciones Familiares		4,44%
Fondo Nacional de Empleo		0,89%
A.R.T (Variable)		3,22%
Sindicato	2,00%	
<i>Subtotal variable remunerativo</i>	<i>19,00%</i>	<i>26,22%</i>
A.R.T (Fijo)		\$ 0,60



D. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 27/83

TABLA XXIV – Análisis del costo laboral –

RUECOS	Peón		Oficial		Oficial Inspector		Apertura entre extremos
	Sin antigüedad		Con 10 años		Con 20 años		
	Q	\$	Q	\$	Q	\$	
<b>a. Haberes del trabajador</b>							
Sueldo básico	190 hs	2.633,40	190 hs	3.157,80	190 hs	3.511,20	33,33%
Salario por hora	\$ 13,86		\$ 6,62		\$ 18,48		
Adicional por antigüedad		0,00	12%	378,94	19%	649,57	
Adicional vacacional	8,33	115,45	8,33	155,06	8,33	183,19	
Ajuste por licencia ordinaria (1)	14	20,48	28	57,43	35	84,47	
<i>Subtotal remunerativo</i>		<i>2.769,34</i>		<i>3.749,22</i>		<i>4.428,42</i>	
Adicionales no remunerativos		0,00		0,00		0,00	
<i>Subtotal mensual</i>		<i>2.769,34</i>		<i>3.749,22</i>		<i>4.428,42</i>	
Sueldo anual complementario		219,45		294,73		346,73	
<i>Salario bruto promedio mensual</i>		<i>2.988,79</i>		<i>4.043,95</i>		<i>4.775,16</i>	
Aportes del trabajador	19,5%	582,81	19,5%	788,57	19,5%	931,16	
Aportes del trabajador - No remunerativo	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	
<i>Salario neto promedio</i>		<i>2.405,97</i>		<i>3.255,38</i>		<i>3.844,00</i>	59,77%
<b>b. Cargas sociales</b>							
Contribuciones patronales	25,27%	755,87	25,27%	1.022,51	25,27%	1.207,28	
Contribuciones patronales - No Remunerativo	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	
<b>COSTO LABORAL MENSUAL</b>		<b>3.744,65</b>		<b>5.066,46</b>		<b>5.982,44</b>	59,76%
<b>DIAS NO LABORABLES</b>		<b>115</b>		<b>129</b>		<b>136</b>	
1. Francos		78		78		78	
2. Feriados nacionales		15		15		15	
3. Licencia ordinaria		14		28		35	
4. Otras licencias		8		8		8	
<b>DIAS LABORABLES EFECTIVOS</b>		<b>250</b>		<b>236</b>		<b>229</b>	
Jornada laboral (en horas)		8		8		8	
<b>TOTAL HORAS LABORADAS</b>		<b>2.002</b>		<b>1.890</b>		<b>1.834</b>	
Ingreso neto por hora laborada		14,42		20,67		25,16	74,41%
Costo total por hora laborada		22,45		32,17		39,15	74,40%
Incidencia Cargas/Salario neto		55,6%		55,6%		55,6%	





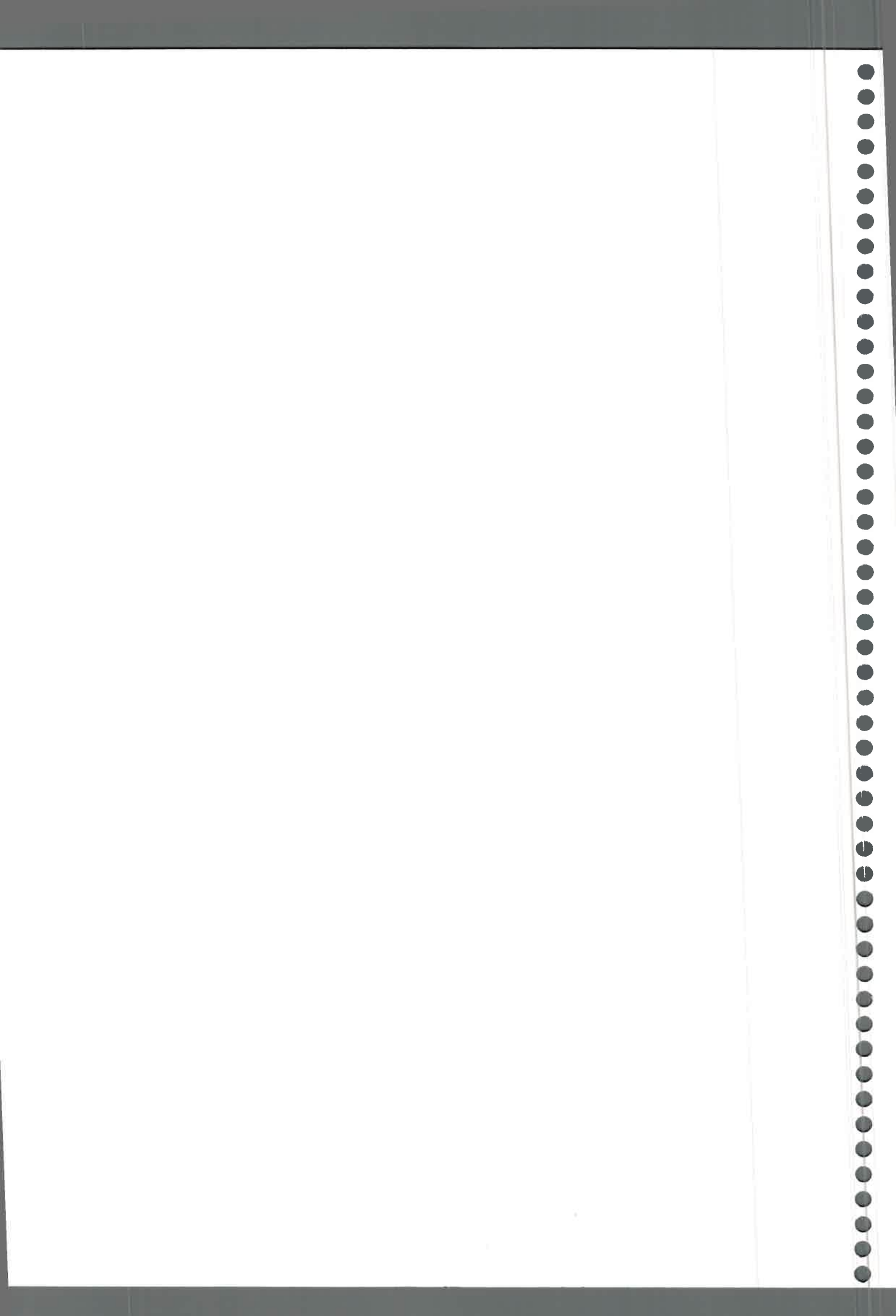
(1) En el caso de la licencia ordinaria anual, se considera un adicional de siete (7) días para todas las categorías en función de lo estipulado por el aludido artículo 19 del CCT.

El detalle del rubro "Otras licencias" que totaliza ocho (8) días, es el que sigue:

Licencias por enfermedad inculpable	10
Licencia por matrimonio	10
Licencia por nacimiento	3
Licencia por fallecimiento de familiar	9
Licencia por exámenes	4
Mudanza	1
Donación de sangre	1
Examen pre-nupcial	1
<i>Subtotal</i>	<i>39</i>
Utilización estadísticas (20%)	8

Por su parte, el detalle de las contribuciones patronales que afectan el costo laboral, se muestra a continuación:

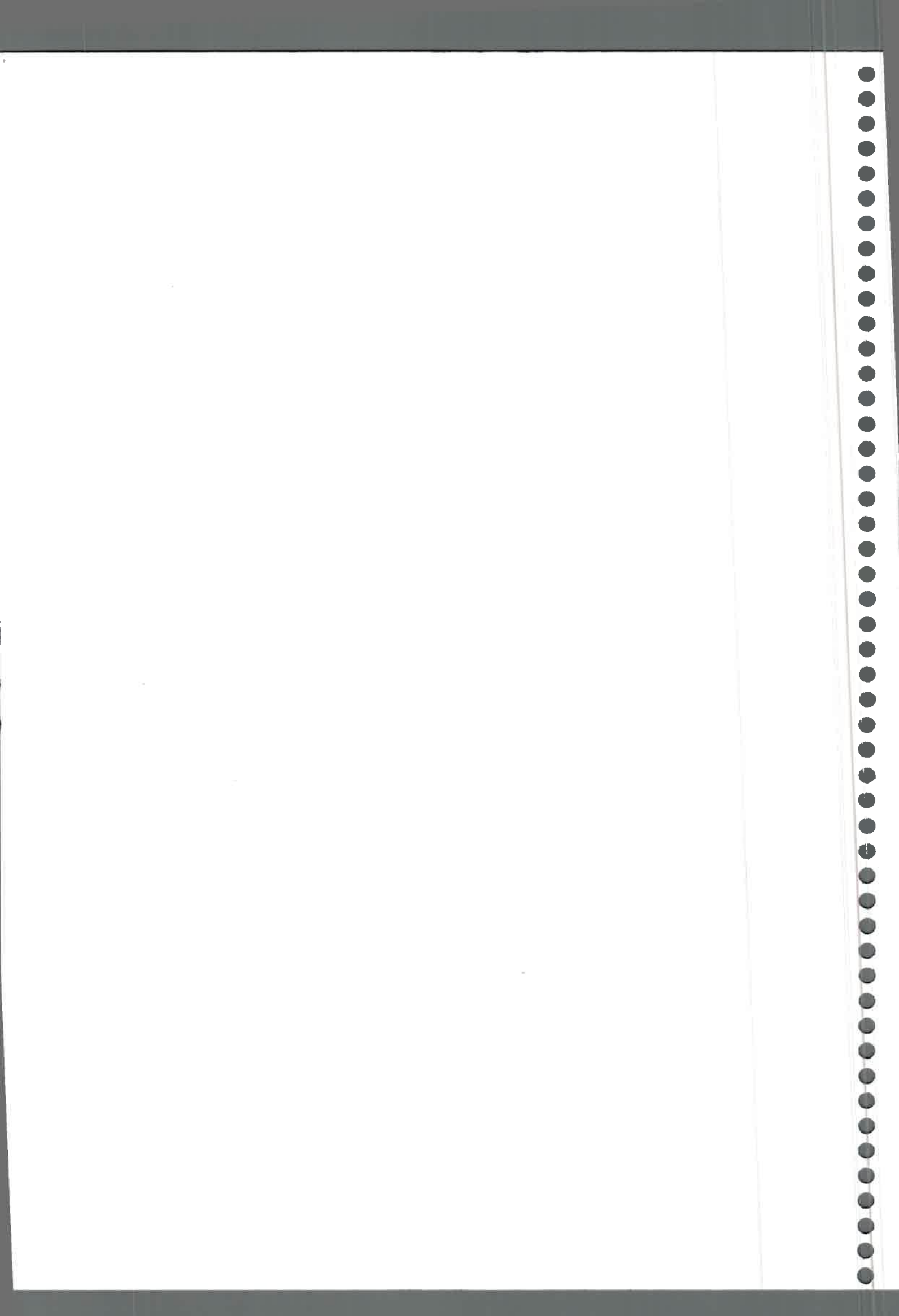
RUBROS	Aportes	Contribuciones
jubilación	11,00%	10,17%
Ley 19032	3,00%	1,50%
Obra Social	3,00%	6,00%
Asignaciones Familiares		4,44%
Fondo Nacional de Empleo		0,89%
A.R.T (Variable)		2,27%
Sindicato	2,50%	
<i>Subtotal variable remunerativo</i>	<i>19,50%</i>	<i>25,27%</i>
A.R.T (Fijo)		\$ 0,60



## E. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 389/04

TABLA XXV – Análisis del costo laboral –

RUECOS	Categoría 1		Categoría 4		Categoría 7		Apertura entre extremos
	Sin antigüedad		Con 10 años		Con 20 años		
	Q	\$	Q	\$	Q	\$	
<b>a . Haberes del trabajador</b>							
Sueldo básico	190 Hs	1.680,00	190 Hs	1.939,00	190 Hs	2.309,00	37,44%
Adicional por antigüedad		0,00	6%	116,34	14%	323,26	
Adicional por asistencia perfecta	10%	168,00	10%	193,90	10%	230,90	
Adicional por complemento de servicio	12%	201,60	12%	232,68	12%	277,08	
Adicional por alimentación (1)	10%	160,00	10%	160,00	10%	160,00	
Ajuste por licencia ordinaria	14	17,19	21	30,82	28	38,50	
<i>Subtotal remunerativo</i>		2.226,79		2.672,74		3.338,74	
Adicionales no remunerativos		403,00		465,00		554,00	
<i>Subtotal mensual</i>		2.629,79		3.137,74		3.892,74	
Sueldo anual complementario		184,13		220,16		275,02	
<i>Salario bruto promedio mensual</i>		2.813,92		3.357,90		4.167,76	
Aportes del trabajador	20,5%	494,24	20,5%	593,04	20,5%	740,82	
Aportes del trabajador - No remunerativo	6,5%	26,20	6,5%	30,23	6,5%	36,01	
<i>Salario neto promedio</i>		2.293,49		2.734,63		3.390,93	47,85%
<b>b . Cargas sociales</b>							
Contribuciones patronales	30,82%	743,65	30,82%	892,19	30,82%	1.114,36	
Contribuciones patronales - No Remunerativo	8,10%	32,64	8,10%	37,67	8,10%	44,87	
<b>COSTO LABORAL MENSUAL</b>		3.590,21		4.287,76		5.327,00	48,38%
<b>DIAS NO LABORABLES</b>		114		121		128	
1. Francos		78		78		78	
2. Feriados nacionales		15		15		15	
3. Licencia ordinaria		14		21		28	
4. Otras licencias		7		7		7	
<b>DIAS LABORABLES EFECTIVOS</b>		251		244		237	
Jornada laboral (en horas)		8		8		8	
<b>TOTAL HORAS LABORADAS</b>		2.010		1.954		1.898	
<b>Ingreso neto por hora laborada</b>		13,70		16,80		21,44	56,58%
<b>Costo total por hora laborada</b>		21,44		26,34		33,69	57,13%
<b>Incidencia Cargas/Salario neto</b>		56,5%		56,8%		57,1%	



El detalle del rubro "Otras licencias" que totaliza siete (7) días, es el que sigue:

Licencias por enfermedad inculpable	10
Licencia por matrimonio	10
Licencia por nacimiento	2
Licencia por fallecimiento de familiar	6
Licencia por exámenes	4
Donación de sangre	1
Mudanza	1
<i>Subtotal</i>	<i>34</i>
Utilización s/estadísticas (20%)	7

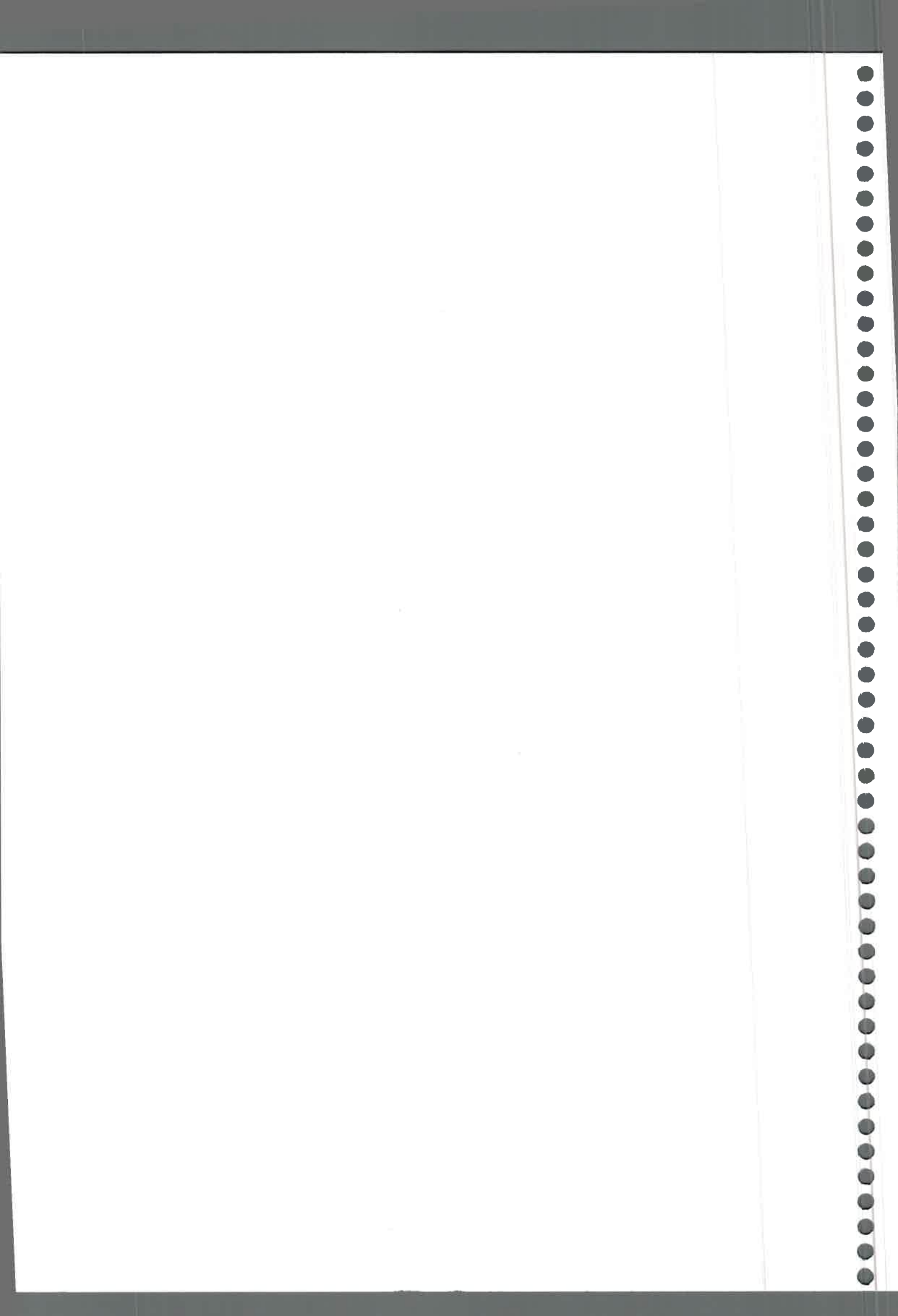
Por su parte, el detalle de las contribuciones patronales que afectan el costo laboral, se muestra a continuación:

RUBROS	Aportes	Contribuciones
Jubilación	11,00%	10,17%
Ley 19032	3,00%	1,50%
Obra Social	3,00%	6,00%
Asignaciones Familiares		4,44%
Fondo Nacional de Empleo		0,89%
A.R.T (Variable)		4,82%
Sindicato UTGHRA	2,50%	
Seguro de vida y sepelio	1,00%	1,00%
Fondo de Convenio		2,00%
<i>Subtotal variable remunerativo</i>	<i>20,50%</i>	<i>30,82%</i>
Obra social s/Acuerdo Salarial 2010	3,00%	5,10%
Sindicato UTGHRA	2,50%	
Seguro de vida y sepelio	1,00%	1,00%
Fondo de Convenio		2,00%
<i>Subtotal variable no remunerativo</i>	<i>6,50%</i>	<i>8,10%</i>
A.R.T (Fijo)		\$ 0,60

(\*) El detalle de los quince (15) días de Feriados Nacionales por año que han sido considerados en las Tablas presentadas, es el que sigue según sea móviles o no, y teniendo en cuenta el año 2011:

o Inamovibles:

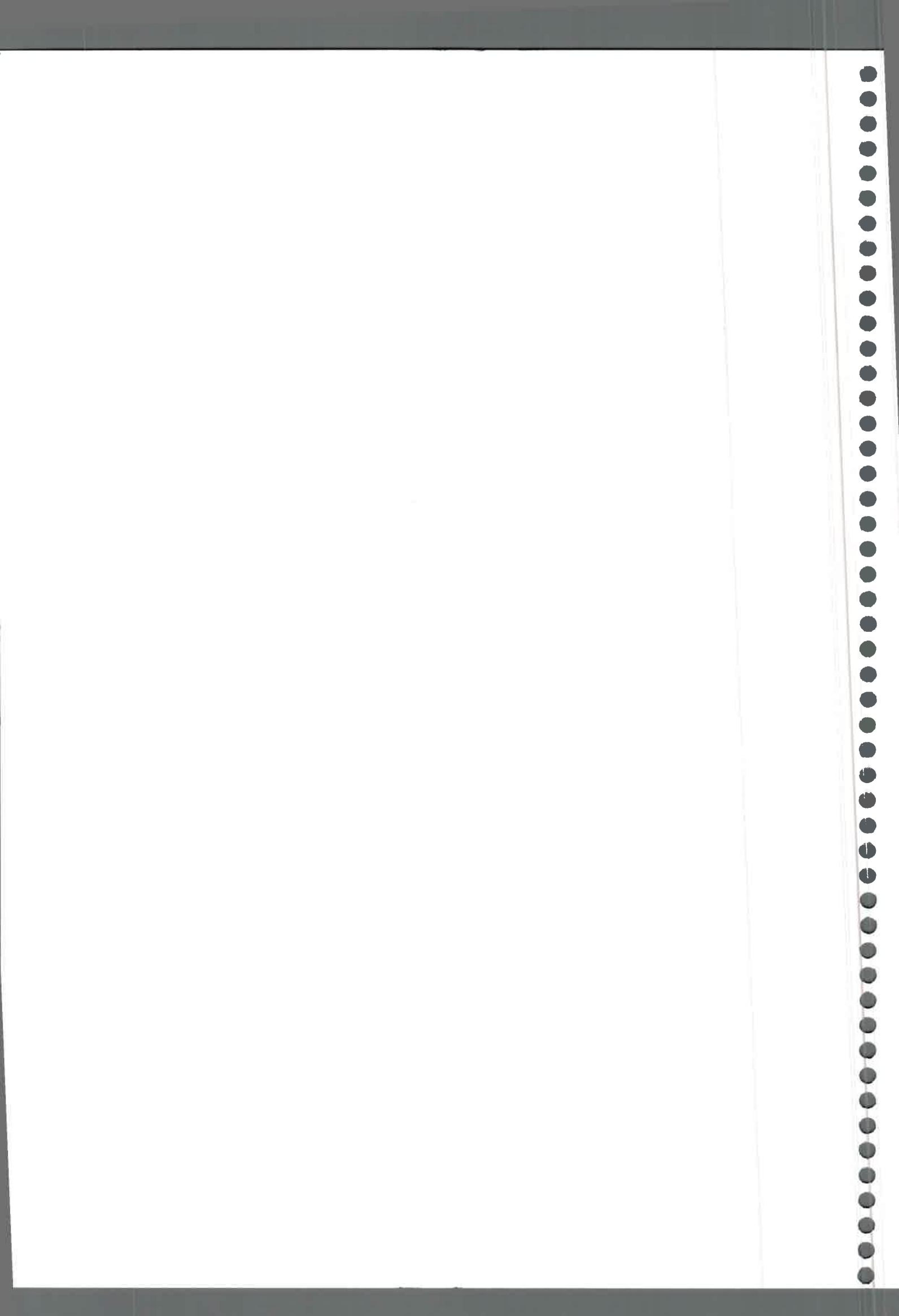
1 de enero	Año Nuevo
14 y 15 de marzo	Lunes y martes de carnaval
24 de marzo	Día de la memoria por la verdad y la justicia
2 de abril	Día del veterano y de los caídos en Malvinas
22 de abril	Viernes Santo
1 de mayo	Día Internacional del Trabajador
24 de mayo	Feriado Nacional
25 de mayo	Día de la revolución de Mayo



☩ 9 de julio	Día de la independencia
☩ 8 de diciembre	inmaculada Concepción de María
☩ 25 de diciembre	Navidad

○ Trasladables:

☩ 20 de junio	Paso a la inmortalidad del Gral. Belgrano
☩ 17 de agosto	Paso a la inmortalidad del Gral. San Martín
☩ 12 de octubre	Día del respeto a la diversidad cultural
☩ 20 de noviembre	Día de la soberanía nacional



## CONCLUSIONES

La conclusión de mayor relevancia que surge del análisis realizado, es que existe una **alta variabilidad** respecto de los diversos parámetros analizados. Así, en cuanto a la jornada laboral, existe una actividad cuyo Convenio Colectivo computa ciento treinta (130) horas mensuales, con lo que ofrece una afectación de su personal en un 31,6 % menos que el resto de las analizadas.

En materia de **nivel de remuneraciones**, podemos dividir las diferencias en dos aspectos diferentes:

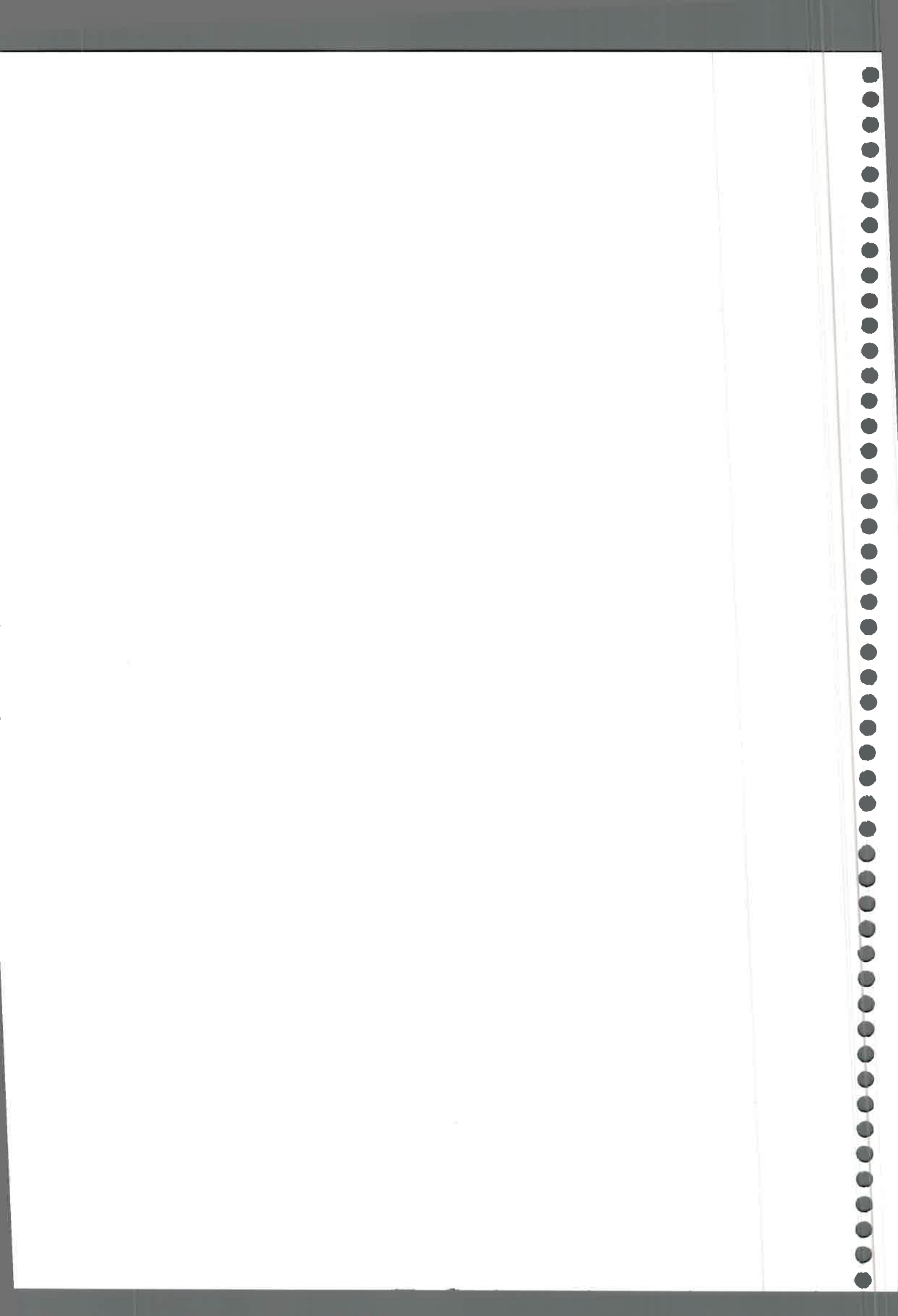
- a) Hay dos Convenios que no prevén sumas no remunerativas, mientras que los otros tres tienen sumas no sujetas a aportes y contribuciones que varían desde un 10% a un 41% del total de la remuneración según sea el rubro de actividad y la categoría profesional. Conocido es el efecto negativo que las sumas no remunerativas generan en el financiamiento de obras sociales y cajas previsionales, pero también lo tiene (y en términos positivos) en la estructura de costos del proyecto de inversión por la liberación de cargas que ello implica.
- b) El otro aspecto diferencial es el valor del "salario conformado" (concepto que reúne los rubros remunerativos con los que no lo son); aquí podemos observar que la máxima categoría de un Convenio Colectivo supera a la máxima de otro en un 48%, mientras que la inicial tiene diferencias que llegan al 29%.

También en materia de **adicional por antigüedad**, se observa un amplio rango de variación, comenzando con la actividad de la construcción que no contempla el adicional. Por otra parte, y para antigüedades de 20 años, también se observa una gran variación puesto que para gastronómicos corresponde un 14% del salario básico, frente a un 20% de empleados de prensa y de comercio.

Existen **otros adicionales** que siguen mostrando grandes diferencias entre las actividades consideradas, ya que en materia de "presentismo y asistencia" hay tres Convenios que prevén su retribución con valores que van desde el 8,33% al 20%, frente a otros dos que no la retribuyen; estos dos por su parte, pagan el "título universitario" con un 10% sobre el salario básico mientras que los otros tres no lo contemplan. Finalmente los empleados gastronómicos perciben los adicionales por "complemento de servicio" y "alimentación" que en conjunto suman el 22% del salario básico.

La **licencia ordinaria anual** es otro aspecto en el cual se generan importantes diferencias, básicamente con el Convenio de trabajadores de prensa, para los cuales el período correspondiente se computa por días hábiles y no corridos como en los demás casos, llegando para la máxima escala (a partir de los 20 años de antigüedad) a los 37 días hábiles o 52 días corridos. Este valor supera en casi un 49% al previsto por descanso anual para el resto de las actividades consideradas.

En el rubro de **otras licencias**, es muy variada la gama de causales por las cuales los trabajadores pueden justificar ausencias con goce de haberes, si bien todas coinciden en eventos relacionados con situaciones de su vida civil, como *matrimonio, nacimientos de hijos, fallecimiento de familiares, exámenes, etc.* No obstante si se computan el máximo

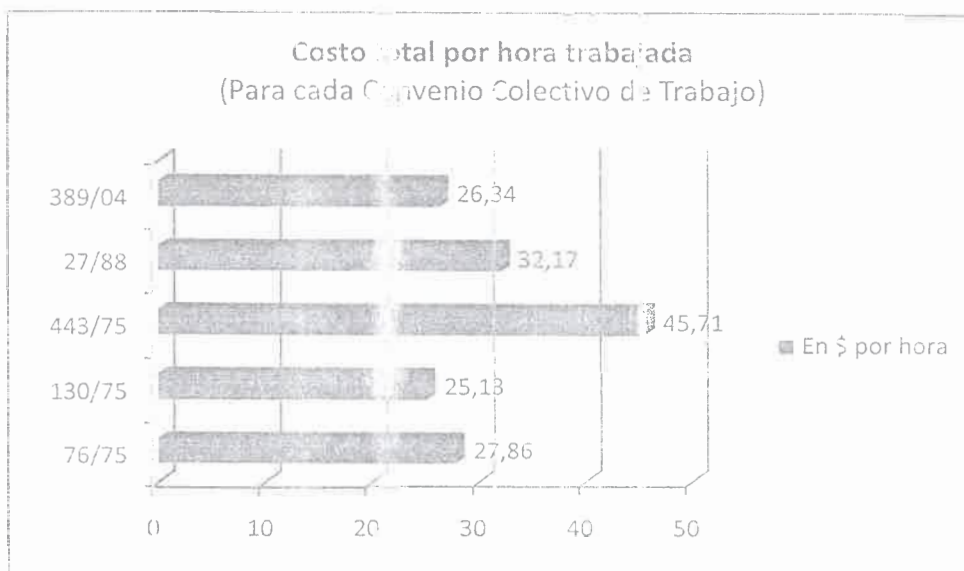


de días que contemplan los cinco Convenios, las sumas obtenidas van desde los 24 días en un extremo hasta los 43 en el mayor, con lo que se observa una diferencia del 79% entre uno y otro.

Todas las situaciones aquí planteadas, tienen una directa exteriorización económica que se muestra en el Capítulo III del cual se puede resumir lo siguiente:

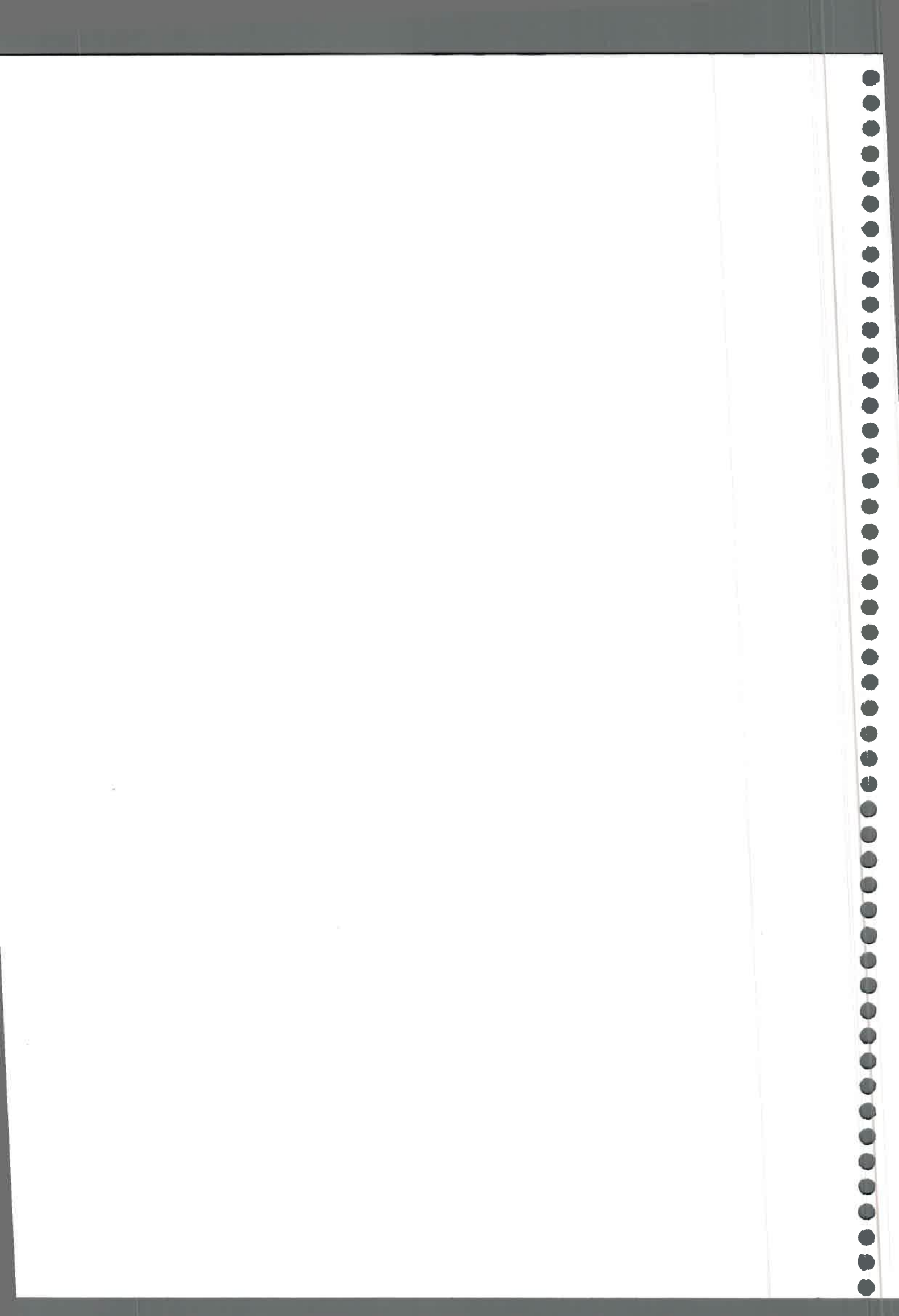
1. Como fruto principal de los francos hebdomadarios y las licencias ordinarias, las horas efectivamente laboradas en el año para antigüedades de 20 años bajan desde las 1.890 horas en la actividad gastronómica, hasta las 1.217 en el caso de los trabajadores de prensa.
2. El ingreso neto percibido por hora efectivamente trabajada varía en un rango de \$ 15,40 hasta 30,69 con una variación de casi el cien por ciento.
3. De la misma manera, el costo empresario por hora efectivamente trabajada va desde \$ 25,13 a \$ 45,71 con una variación de casi el 82%, según se muestra en el gráfico siguiente.

GRAFICO 5 . Comparativo de salarios netos por hora trabajada



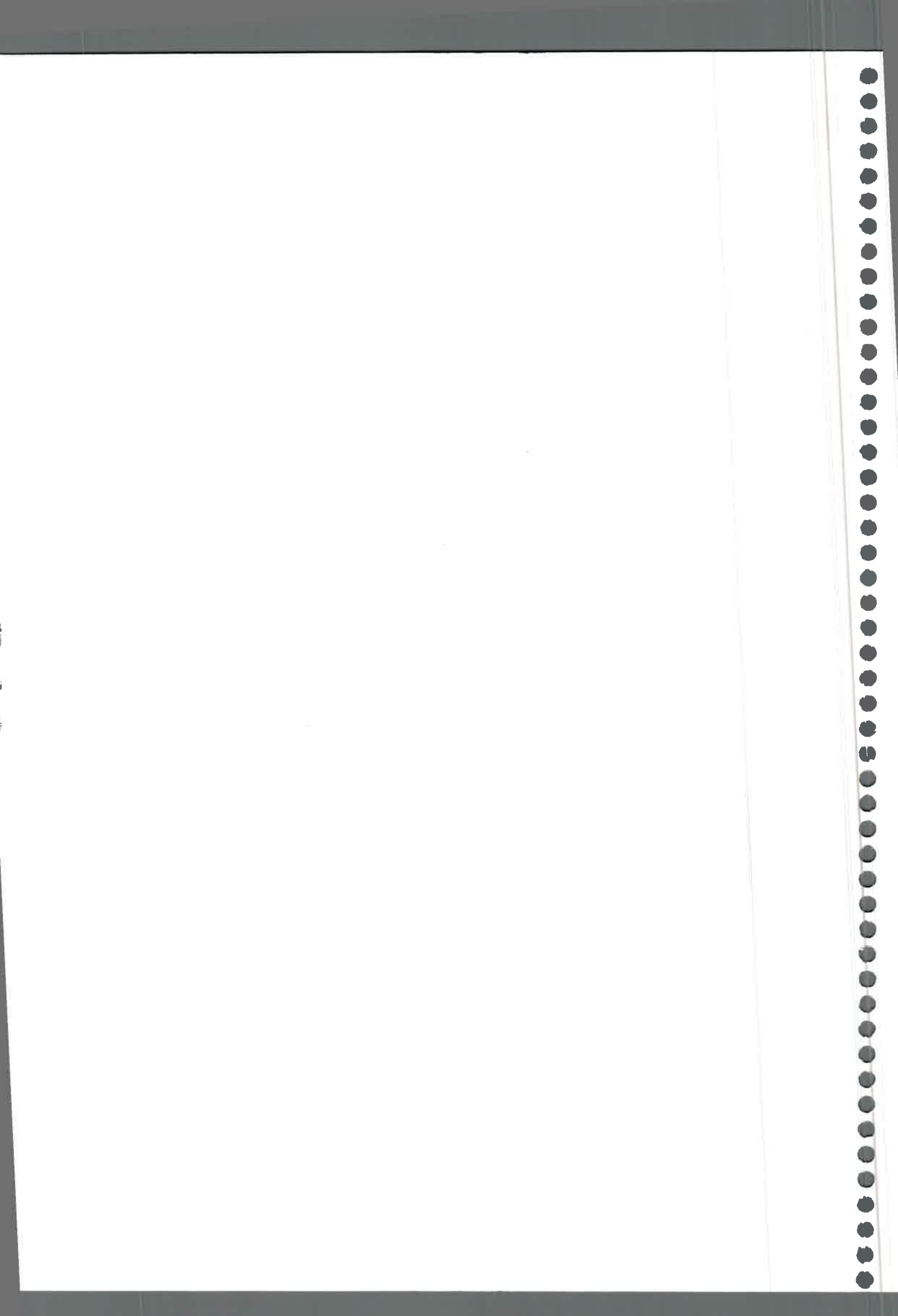
De toda la información aquí expuesta surge al menos la utilidad de una **recomendación** para los evaluadores de proyectos de inversión, básicamente en aquellos "mano de obra intensiva" y que el costo del factor "*recursos humanos*" se torna de relevancia el flujo de egresos. Se trata del estudio en profundidad del Convenio Colectivo de Trabajo al que corresponda la actividad a iniciar, considerando todos los Institutos correspondientes y estimando muy estrictamente la frecuencia de utilización de los mismos, de manera que el costo de este recurso se considere de manera integral, y los parámetros de rentabilidad a que se arribe respondan a la realidad que el proyecto tendrá que enfrentar al momento de su puesta en marcha.





## BIBLIOGRAFIA

1. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
2. Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75, suscripto entre la Unión obrera de la construcción de la República Argentina y la Cámara argentina de la construcción.
3. Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, suscripto entre la Confederación general de empleados de comercio de la República Argentina y sendas cámaras empresarias que nuclean actividades comerciales.
4. Convenio Colectivo de Trabajo N° 443/75, suscripto entre el Círculo sindical de la prensa de la Provincia de Córdoba y sendas medios de comunicación de la Provincia de Córdoba.
5. Convenio Colectivo de Trabajo N° 27/88, suscripto entre el Sindicato de mecánicos y afines del transporte automotor de la República Argentina y la Federación argentina de asociaciones de talleres de reparación de automotores y afines.
6. Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/04, suscripto entre la Unión de trabajadores hoteleros y gastronómicos de la República Argentina y la Federación empresaria hotelera gastronómica de la República Argentina.
7. "Preparación y evaluación de proyectos" – 4ª Edición – Nassir y Reinaldo SAPAG CHAIN – Cuarta edición –



## AGRADECIMIENTOS

Al Licenciado **César MIGANI**, responsable de la cátedra "Planeamiento y Evaluación de Proyectos" de nuestra Universidad, por ayudarme a definir este trabajo final, y por sus aportes técnicos en la elaboración del mismo, que representa para mí el cierre de una etapa de gran relevancia.

A **mi madre Nélica** y a **mi esposo Gabriel** por su apoyo y comprensión en todo el tiempo que les quité para dedicarlo al logro de mi título profesional.

U.N.R.C.  
Biblioteca Central



68806

68806