

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE IMPOSITIVO

TITULO: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 130/75,
“un acuerdo vigente desde 1975”

Apellido y Nombre/s del/la alumno/a: Ayala Melisa Gisela

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Encargado del curso Prof.: Abog. Alberto José Maza

Lugar: Santa Rosa.

Año que se realiza el trabajo: 2018

INDICE

CAPITULO 1

RESEÑA HISTORICA

| | |
|---|---|
| Introducción ----- | 5 |
| Origen de los Convenios Colectivos de Trabajo ----- | 6 |
| Negociación Colectiva en Argentina ----- | 6 |

CAPITULO 2

NOCIONES BASICAS

| | |
|--|----|
| ¿Qué es un convenio Colectivo de trabajo? ----- | 10 |
| Negociación colectiva ----- | 10 |
| La negociación como proceso y el convenio colectivo como uno de sus resultados ----- | 11 |
| Homologación ----- | 12 |
| Registro y Publicación ----- | 12 |

CAPITULO 3

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Contenido del CCT 130/75

| | |
|--|----|
| Introducción ----- | 14 |
| Ámbito de aplicación ----- | 14 |
| Partes intervinientes ----- | 14 |
| Actividades comprendidas ----- | 15 |
| Ramas de Actividad ----- | 18 |
| Categorías profesionales ----- | 19 |
| Encuadre sindical: Casos prácticos ----- | 23 |

CAPITULO 4
ESCALAS SALARIALES

| | |
|---|----|
| Escala salarial: nuevo acuerdo 2017 ----- | 25 |
| Armado de liquidación de sueldo (Ejemplo caso práctico, febrero 2018) ----- | 27 |
| Recibo sueldo Modelo ----- | 33 |

CAPITULO 5
CONTRIBUCION SOLIDARIA

| | |
|---|----|
| Modificación art 100 y ley 130/75 ----- | 34 |
| El conflicto FAECyS vs Google ----- | 35 |

CAPITULO 6
ADICIONALES FIJOS DEL CONVENIO

| | |
|--|----|
| Adicional por zona desfavorable ----- | 37 |
| Salario en especie: alimentación, vivienda, etc. ----- | 37 |
| Adicional Armado de vidrieras ----- | 37 |
| Adicional cajero ----- | 38 |
| Chofer de corta distancia ----- | 39 |
| Choferes de larga distancia ----- | 39 |
| Adicional Ayudante de chofer ----- | 39 |
| Adicional chofer ----- | 39 |
| Adicional por presentismo ----- | 40 |
| Antigüedad ----- | 40 |

CAPITULO 7

ASPECTOS GENERALES Y PARTICULARES

| | |
|---|----|
| Día del empleado de comercio ----- | 41 |
| Condiciones Generales de Trabajo ----- | 41 |
| Accidentes y enfermedades----- | 42 |
| Vacaciones y Licencias Especiales ----- | 43 |
| Licencias Gremiales----- | 44 |
| | |
| CONCLUSION ----- | 45 |
| BIOGRAFIA ----- | 48 |

CAPITULO 1

RESEÑA HISTORICA

Introducción

Los contenidos de la negociación colectiva son producto de la evolución de las necesidades de los actores, las que se transforman, a su vez por la acción y modificación del comportamiento de las partes, pero también por el contexto en que se desarrollan o producen efectos. (Moreno Omar, 1991)

La afirmación anterior permite manifestar que hablar de los convenios colectivos de trabajo lleva inevitablemente a referirse al sistema de relaciones laborales, más precisamente, a cómo se fueron estructurando estas relaciones en el transcurso del tiempo. Los sujetos intervinientes en dichas relaciones son los trabajadores reunidos en sindicatos, las cámaras de empresarios y el Estado.

En nuestro país, durante la primera mitad del siglo XX, junto con el surgimiento del movimiento obrero, se fueron desarrollando estrategias de intervención muy ligadas al conflicto y a la relación con el Estado.

Fue, principalmente, en la década del 40 cuando se comenzó a institucionalizar y generalizar el proceso de las negociaciones colectivas, con una fuerte intervención del Estado en todos los ámbitos.

A partir de ese momento, los gobiernos que administraron el llamado “Estado Benefactor”, generalmente impulsaron políticas en materia laboral que beneficiaban a los trabajadores. Mientras que aquellos más vinculados con las políticas neoliberales, tendieron mayormente a la descentralización en las negociaciones colectivas y la aplicación de políticas que favorecían la disminución de los costos a través de la “flexibilidad laboral”.

Analizar las relaciones Estado- Empresarios- Trabajadores a través de la historia es necesario a fin de notar que cuando se habla de Convenios Colectivos se está hablando de una puja entre distintos intereses grupales, que no son los mismos que aquellos intereses del resto de la sociedad. También es menester dejar en claro, que no se confunde aquí los Convenios Colectivos con la Negociación Colectiva, pero que los primeros son el resultado de un proceso de negociación, en el cual cada grupo o sujeto de la negociación, pretende imponer sus intereses.

Origen de los Convenios Colectivos de Trabajo

A nivel mundial, el origen de los convenios colectivos se vincula al proceso de industrialización surgido a partir de las últimas décadas del siglo XVIII después de las revoluciones Industrial y francesa, caracterizado por la instauración del trabajo en las fábricas, uso de sistemas mecánicos, migración masiva desde el campo a la ciudad, aplicación de elementos técnicos provenientes de la Ilustración al campo de la producción, etc.

Estos cambios trajeron aparejados la concentración no planificada de la población en las ciudades, con la consecuencia inmediata del hacinamiento y precarización en las condiciones de vida. Esto último se vio reflejado en las condiciones laborales existentes en los rudimentarios establecimientos industriales. Aquí, las jornadas laborales eran extensas, con pagos mínimos, trabajos insalubres, falta de descansos suficientes, trabajo de mujeres y niños y una gran variedad de abusos.

Las amplias diferencias de poder entre los trabajadores por un lado y los propietarios por otro, evitaban, generalmente una equilibrada regulación de las condiciones de trabajo. La despersonalización que sufrió el trabajador rural al incorporarse a un sistema unificador, perdiendo su entidad, fue, según algunos autores aquello que generó los cimientos para la aparición de los entes colectivos gregarios de intereses de los trabajadores.

Estos Convenios en un principio estuvieron limitados a regular los salarios, pero más tarde comenzaron a extenderse y regularon otros aspectos de las relaciones laborales, a medida que los sujetos interlocutores se consolidaban y adquirían mayor poder para negociar.

Negociación Colectiva en Argentina

En Argentina, después del modelo agroexportador, que requirió mano de obra inmigrante, comenzó una primera etapa de industrialización. En las últimas décadas del siglo XIX y hasta mediados de la década del '40 del siguiente siglo, una serie de cambios, consecuencia de esta incipiente industrialización, como el deterioro de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, sumado a una toma de conciencia de su carácter de clase, conjuntamente con la aparición y difusión de ideologías críticas, despertaron en los trabajadores legítimas aspiraciones de justicia social y llevaron a la organización de las primeras asociaciones obreras. Así surgen los primeros sindicatos, de esta manera quedaba planteada la denominada "cuestión social" en Argentina.

Sin embargo, es a mediados de la década del '40, con el Estado de Bienestar, en el primer gobierno peronista, donde el sistema de relaciones laborales adquiere sus rasgos esenciales. Los cambios introducidos por este gobierno otorgaron reconocimiento al movimiento obrero, teniendo, a partir de aquí, un papel fundamental en el sistema político. Este nuevo modelo del sistema de relaciones laborales se da en el marco de un proceso de industrialización por sustitución de importaciones, donde el Estado, estimuló la industria productora de bienes de consumo interno a partir de la aprobación de medidas de protección y promoción para el sector industrial. De esta manera se fue delineando este nuevo sistema de relaciones laborales, en un Estado de Bienestar, con un carácter intervencionista, fuertemente orientado a proteger a los derechos de los trabajadores.

En el decreto 23.852 de 1945 el Poder Ejecutivo establece un régimen para las asociaciones sindicales de trabajadores con un sistema de protección para delegados denominado fuero sindical que impide su despido, entre otras cosas. Dicho decreto conjuntamente a la primera norma sobre negociación colectiva, la ley 14.250 de 1953 de Convenciones Colectivas de Trabajo, estimulan el sindicato de rama de actividad y de actuación nacional. Esta norma, aún vigente, con reformas posteriores, la última en el año 2004, establece regulaciones referidas a los actores de la negociación laboral, la relación entre convenios de distinto ámbito –rama de actividad, profesionales, empresa-, la sucesión de los convenios en el tiempo, los efectos de las cláusulas allí negociadas en términos del alcance personal como la vigencia temporal, etc.

El proceso de institucionalización de la negociación colectiva culminó con su incorporación a la Constitución Nacional en 1957, que derogó la reforma de 1949, e incluyó en el texto constitucional el artículo 14 bis en el que se establece que: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleo público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial." "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

En el año 1974 se dicta la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, que impide a las provincias fijar los horarios de trabajo, ya que es potestad de la nación legislar respecto a la jornada de trabajo y su retribución.

A partir de ese momento y hasta mediados de la década del '70, la negociación colectiva fue una herramienta fundamental que usaron los trabajadores para obtener mejoras en las condiciones de trabajo, tanto salariales como no salariales. En 1975 se firmaron cerca de 600 convenios colectivos por rama de actividad, entre ellos el 130/75 de comercio.

Sin embargo a partir de 1976 y durante todo el período de la última dictadura militar se vivió un retroceso en términos de negociación colectiva, en efecto, una de las primeras medidas del gobierno fue la prohibición de la actividad sindical, además, eliminó el sistema de reajustes automáticos y proporcionales de los sueldos básicos de acuerdo con los incrementos del salario mínimo vital; modificó disposiciones protectoras de la mujer, redujo de un año a seis meses el término de excedencia por maternidad, y el del preaviso, entre otras políticas en detrimento de la protección de los derechos que gozaban hasta ese momento los trabajadores.

La recuperación de los derechos a negociar, por parte de los trabajadores, se produjo en los últimos años de la década del '80, ya entrada la crisis del Estado Benefactor. El nuevo proceso democrático reinstauraba así, nuevamente, la negociación colectiva, pero con las limitaciones devenidas del proceso inflacionario de la época.

Durante la década de 1990, para superar los desafíos propuestos por la declinación del modelo anterior, keynesiano o benefactor, se toman medidas políticas con una marcada impronta neoliberal. En un contexto de privatización de empresas estatales, desregulación del comercio y las finanzas, búsqueda de reducción del gasto social y retracción por parte del Estado en su compromiso de regular las condiciones macroeconómicas, las medidas tomadas afectaron también a las relaciones laborales. En este sentido, el Estado implementó cambios en la legislación laboral con la finalidad de flexibilizar el mercado de trabajo. Esta flexibilización implicó la modificación de las formas de contratación y despido con el objetivo de reducir los costos laborales. La negociación colectiva tuvo en este período una tendencia hacia la descentralización. Cabe destacar que en estos años se firmaron muchos más convenios por actividad o empresa que por rama de actividad como se venía dando hasta 1990.

En los siguientes años, después de la crisis del 2001, a partir del año 2003, los gobiernos adoptaron el dialogo social como política central para la discusión de la determinación de las condiciones salariales y laborales.

En 2004, la Ley de Ordenamiento Laboral, 25.877, permitió revertir algunas cuestiones llevadas a cabo en la década anterior con la flexibilización laboral, reduciendo la extensión del periodo de prueba, aumentando la indemnización por despido con poca antigüedad, incorporando elementos del modelo de negociación colectiva, etc.

De esta manera, la negociación colectiva por rama de actividad fue promovida, a la vez que se tomaban otras medidas, como la obligación hacia las empresas en crisis de negociar colectivamente la suspensión de los convenios colectivos, la otorgación del derecho a negociar al sindicato con personería gremial de mayor jerarquía, entre otras; que daban cuenta de las políticas tomadas por el Estado, orientadas a recomponer la situación laboral de los trabajadores utilizando la negociación laboral para dicho fin. Los convenios firmados fueron aumentando paulatinamente. De los 200 por año en el periodo anterior, pasaron a firmarse 600, 1000, 1600 en 2005, 2007 y 2010 respectivamente.

CAPITULO 2

NOCIONES BASICAS

¿Qué es un convenio Colectivo de trabajo?

Los convenios colectivos de trabajo (CCT) son el resultado de las negociaciones colectivas. Son acuerdos de partes celebrados entre el empleador o grupo de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. En ellos se ven plasmadas las condiciones salariales, la estabilidad en el empleo, ingresos, licencias, condiciones de seguridad e higiene laboral, los derechos y obligaciones de las partes, entre otros.

Tienen su origen en convenios de la organización internacional del trabajo (OIT) que ratifican el derecho a la negociación, tienen rango constitucional y cumplimiento obligatorio, ya que una vez homologados tienen fuerza de ley y efecto Erga omnes ("frente a todos")

Existen dos tipos diferenciados de convenios colectivos:

1) **Por Actividad**

2) **Por Empresa**

Por actividad: (más frecuente) dispone sobre la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollen en el territorio al que es aplicable (mayormente, en todo el país) y vinculadas a determinadas actividades o tareas. Es decir: Este convenio habrá de regir para todos aquellos trabajadores y todas aquellas empresas o empleadores, cuya actividad haya sido regulada por este.

Por empresa: se celebra entre los representantes de los trabajadores y aquellos de "determinada empresa". Este convenio -a diferencia del anterior- rige solamente para las relaciones laborales habidas entre "dicha empresa" y su personal.

Negociación Colectiva

El convenio 154 de la OIT define a la negociación colectiva expresando que: *"comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

- (a) *fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- (b) *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- (c) *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*

Fuentes aplicables

- ✓ Constitución Nacional 14 bis “*Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo*”
- ✓ Decreto 1135/2004 (ley 23546)

La negociación como proceso y el convenio colectivo como uno de sus resultados

El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la Ley 23546 (t.o. 2004) Una de las partes sea de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) Materia a negociar.

Quienes reciban dicha comunicación estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. Pudiendo también agregar otros temas de negociación.

En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación de la parte receptora, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N.º 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz, pero sin voto.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- ✓ Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.
- ✓ Designar negociadores con mandato suficiente.
- ✓ Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo.

De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

Homologación

La homologación es un acto administrativo por el cual el Estado (por medio del Ministerio de Trabajo) aprueba o presta conformidad al CCT. Esto lo torna obligatorio para terceros no firmantes (empleadores y trabajadores) comprendidos en su ámbito de aplicación: efecto “*erga omnes*”

Los dos supuestos necesarios para que el convenio acceda a la homologación:

- 1) **Control de Legalidad:** que no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o dictado en protección del interés general;
- 2) **Control de oportunidad y conveniencia:** que no afecte la situación económica general o de determinados sectores, ni la de los consumidores en general.

Registro y publicación

El convenio homologado debe ser registrado por el Ministerio de Trabajo, el cual lleva un registro en el que debe inscribirlo mediante un número. Se le asigna el número de convenio coincidente con el número de orden de registro, seguido del año de la homologación. Si se trata de un convenio de la empresa se le adiciona la letra E.

El texto de los convenios colectivos debe ser publicado por el Ministerio de Trabajo dentro de los 10 días de suscritos u homologados, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes, en la forma que fije la reglamentación, surte los mismos efectos que la publicación oficial.

La publicación no puede ser sustituida por una mera difusión del contenido del convenio colectivo que se pudo haber dado en el momento de su celebración, sin cumplir los requisitos de la reglamentación.

Sin embargo, en la práctica se observa que no parece que la falta de publicación o incluso de registro impida que el convenio produzca efectos, porque ahora éstos comienzan a regir a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro.

CAPITULO 3

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Contenido del CCT 130/75

Introducción

En este capítulo se aborda el ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo N°130/75, o sea, a los trabajadores representados por un lado y a las entidades que agrupan a los empleadores por el otro.

Siendo el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, un convenio de actividad, se puede decir que tiene un rango nacional y tiene vigencia para la actividad de comercio en todo el territorio de la Nación.

Los trabajadores de Comercio están abarcados por la ley de contrato de trabajo ley 20744 y el convenio Colectivo de trabajo N°130/75, en concordancia con otras normas legales.

Cabe aclarar que este trabajo deja constancia del acuerdo que se firmó en el año 1975 y a partir de ello se verá como hoy, algunas actividades ya tienen una regulación independiente

Ámbito de aplicación

El Convenio Colectivo de Trabajo de empleados de comercio se aplica a todos aquellos 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, a nivel nacional.

Partes Intervinientes

- La Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina
- Asociación de Industriales Ceramistas;
- Cámara Argentina de Comercio;
- Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces;
- Cámara Argentina de Compañías Financieras;
- Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos;
- Cámara de Comerciantes Mayoristas;

- Cámara Argentina de Máquinas de Oficina Comerciales y Afines;
- Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado;
- Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal;
- Cámara Argentina de Sociedad de Crédito para Consumo;
- Centro de Consignatarios de Productos del País;
- Colegio de Graduados en Ciencias Económicas;
- Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles;
- Confederación del Comercio de la República Argentina, Coninagro;
- Federación Argentina de Cooperativas Agrarias;
- Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitadas;
- Perfumistas Detallistas Asociados;
- Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras;
- Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital;
- Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines.

Actividades comprendidas

A título ilustrativo el convenio enuncia las actividades incluidas, entendiéndose que es taxativa y puede haber otras actividades alcanzadas, como así también alguna que con el transcurso del tiempo hayan celebrado otro convenio propio de su actividad o estén en desuso.

1. 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 y flores;
- productos lácteos;
- productos de granja;
- productos regionales;
- repuestos y/o accesorios para automotores;
- maderas;
- venta de artículos de peluquerías y casas de peinados; pelucas;
- pastas frescas;
- cuadros y marcos;
- maquinarias agrícolas y sus implementos;
- neumáticos; artículos de caucho;
- helados¹
- vidrios; cristales y espejos.

2. 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;

¹ CCT 273/96 Heladerías

- bomboneras, panaderías y confiterías (venta al público);²
- sanitarios;
- tintorerías; papelerías;
- zapaterías; marroquinerías; talabarterías;
- disquerías;
- pajarerías;
- carnicerías;
- bicicleterías;
- rotiserías³
- fiambrerías;
- tiendas; sastrerías; boutiques; mercerías;
- casas de regalos; joyerías;
- casas de cambio;
- inmobiliarias;
- concesionarias de automotores⁴;
- corralones de materiales,
- casas de remate;
- institutos de belleza;
- perfumerías; santerías;
- Estaciones de servicio⁵;
- casa de electrónica;
- televisión; grabadores y/o sistemas de sonido;
- empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal;
- óptica

3. Actividades afectadas a:

- fraccionamiento de productos químicos;
- venta de terrenos;

² Relacionados al CCT 272/96 los establecimientos de Masas (**fábricas**), personal de Confitería sin bar (**Rama Pastelería**), personal de Fábricas de Pastelerías y Fábricas de Sandwiches.

³ CCT 329/2000 Convenio de comidas Rápidas

⁴ CCT 379/2004

⁵ CCT 521/07 Trabajadores de estaciones de servicios

- financieras y de crédito;
- consignatarios de hacienda; cereales y/o frutos del país,
- empaques de frutas;
- remates-feria⁶;
- 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;
- Escribanías
- Estudio jurídico y/contables
- Lavaderos de autos y ropa
- Tareas que permitan con cierto grado de especialización, la concentración del producto para su inmediata comercialización⁷
- casas fotocopistas y/o que ejecutan copias a máquina; editoriales; exportación de cereales; empresas fotográficas y casas de fotografías.

Rama de la actividad

Los trabajadores amparados por el convenio Colectivo de Trabajo N°130/75 calificaría en función de las tareas que realicen, y de acuerdo al siguiente agrupamiento⁸

- Actividades turísticas
- Artefactos del hogar y electrodomésticos
- Banca Minorista

⁶ Remates y Ferias: ley 26727 Régimen de trabajo Agrario

⁷ Agregado por la Resolución N° 685/2011

⁸ Firmado el 22/03/93, bajo el expediente N°829.222/88

- Informática y conexas
- Supermercados y autoservicios
- Tarjetas de Crédito

Categorías Profesionales, su agrupamiento

La clasificación que le da el convenio colectivo corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos:

- 1) Maestranza y servicios;
- 2) Administrativos,
- 3) Auxiliar,
- 4) Auxiliar especializado;
- 5) Ventas.

1. PERSONAL DE MAESTRANZA Y SERVICIOS.

Se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y los que realicen tareas varias sin afectación determinada. Este personal se encuentra comprendido en las siguientes categorías:

a) personal de limpieza y encerado; cuidadores de "toilettes" y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías; ayudantes de reparto; cafeteros; caballeros; ordenanzas; porteros; serenos sin marcación de reloj que no realizan otras tareas; repartidores domiciliarios de mercaderías sin marcación de reloj que no realizan otras tareas; repartidores domiciliarios de mercaderías sin conducción de vehículo automotor; carga y descarga; ascensoristas; personal de vigilancia;

b) Serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea; acomodadores de mercaderías; separadores de boletas y remitos en expedición; empaquetadores en expedición; playeros (estaciones de servicio); ayudantes de trabajador especializado; ayudantes de capilleros y/o furgoneros; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos alimenticios; fotocopistas; cuidadoras infantiles ("babysitter").

c) marcadores de mercadería; etiquetadores; personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios; ayudantes de liquidación (editorial); conductores de vehículos de tracción a sangre; porteros de servicios fúnebres; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos; limpieza y ventilación de cereales; personal de embolse, pesaje, costura; sellado y rotulado (semillería); personal de estiba; playeros con cartera (estación de servicio); cuidadora enfermeras de guardería ("babysitter")

2. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revestirá en las siguientes categorías:

a) **ayudante:** telefonistas de hasta cinco líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa);

b) **oficial de segunda:** pagadores; telefonistas con más de cinco líneas; clasificadores de reparto; separadores y/o preparadores de pedidos; balanceros; controladores de documentación; verificadores de bienes prendados; tenedores de libros; liquidadores y/o controladores de operaciones regidas por tablas; imputadores de cuentas regidas por normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios/as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en cajas de crédito cooperativa)

c) **oficial de primera:** recaudadores- facturistas; calculistas; responsables de cartera de turno (estaciones de servicio); secretarios/as de jefatura (no de dirección); corresponsales con redacción propia; liquidadores y/o controladores de operaciones no regidas por tablas; tenedores de libros principales; cuentacorrentistas; liquidadores de sueldos y jornales; ayudantes de cajera en entidades financieras; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo; preparadores del estado del redescuento que tienen la caja de crédito cooperativa ante el Banco Central;

d) **especializado**: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías); compradores; ayudantes de contador; especialistas en leyes sociales y/o en asuntos aduaneros y/o en asuntos impositivos; liquidadores de derechos de autor; presupuestistas; compradores de bienes muebles para locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciones contables según normas; controles y análisis de legajos de clientes; controles de garantías y valores negociados; taquidactilógrafos; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo con salida de cinta; personal administrativo de las empresas y/o instituciones, afines a servicios fúnebres (cementeros privados, remiserías, velatorios).

e) **encargado de segunda**;

f) **segundo jefe o encargado de primera**.

Se considera personal administrativo a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento, de las operaciones de contado y crédito, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores; a los fines de su remuneración se considerará:

- a. cajeros/as que cumplan únicamente operaciones de contado y/o crédito;
- b. cajeros/as que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y/o crédito y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja;
- c. cajeros/as de entidades financieras.

3 AUXILIAR

Se considera personal auxiliar a los trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento, transformación, service de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Revistará en las siguientes categorías:

- a) retocadores de muebles, embaladores; torcionadores; cargadores de grúa móvil y/o montacarga; personal de fraccionamiento y curado de granos; reparación, armado y/o transformación de enseres, maquinarias, mercaderías y muebles; ayudantes de las especificaciones del punto b) de enseres, maquinarias, mercaderías y muebles; ayudantes de las especificaciones del punto b) de este artículo; personal afectado a salas velatorias; ayudantes de choferes de corta distancia de vehículos automotores

de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;

- b) b) herreros, carpinteros, lustradores de muebles; cerrajeros; guincheros; albañiles, herradores; soldadores; capilleros y furgoneros de servicios fúnebres; talabarteros; plomeros; instaladores de antena de T.V.; servicio de artefactos del hogar en general; gasistas; tostadores de cereales; fundidores de maniqués; foguistas de laboratorios fotográficos; personal de mantenimiento de supermercados, autoservicios y/o empresas; tractoristas; sastres y tapiceros de servicios fúnebres; pintores; mecánicos; engrasadores; lavadores; gomeros; ayudantes de laboratorios (semillerías); ayudantes de clasificador de granos; ayudantes de secador de granos; choferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento; c) capataces; capataces de cuadrilla o de florada.

4.AUXILIAR ESPECIALIZADO.

Se considera personal auxiliar especializado a los trabajadores con conocimientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al giro de los negocios de la empresa de la cual dependen, comprendidos en las siguientes categorías:

- a) dibujantes y/o letristas; decoradores; kinesiólogos; enfermeros; peluqueros; pedicuros; manicuras; expertos en belleza; fotógrafos; balanceadores; demostradores; cocineros; panaderos; dibujantes detallistas; seleccionadores de material gráfico; personal de formación en capacitación (permanente); recepcionistas de producción y/o coordinadores; laboratoristas de capacitación (permanente); recepcionistas de producción y/o coordinadores; laboratoristas de semillerías; fraccionadores de productos químicos; clasificadores de granos; secadores de granos; dietistas y/o ecónomos (centros materno-infantiles); ayudantes de choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;
- b) vidrieristas; liquidadores de cereales; especializados en seguros; traductores; intérpretes; ópticos técnicos; mecánicos de automotores; teletipistas; instrumentistas; conductores de obras; joyeros; relojeros; técnicos de impresión, técnicos gráficos; correctores de estilo; secretarios de colección; maestras jardineras y/o asistentes sociales (centros materno-infantiles); operadores de télex y radio operadores; personal que se desempeña en funciones

para las cuales se le requiera el uso de idiomas extranjeros en forma específica; choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados a reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

5 PERSONAL DE VENTA

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

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

AYUDANTES

Para el caso de categorías de «Maestranza», «Personal auxiliar» y «Auxiliar especializado», no podrá haber «ayudantes» si no hay personal titular.

EMPLEADOS OCUPADOS EN MAS DE UNA TAREA

Se les deba abonar el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario.

Encuadre sindical

CASOS PRACTICOS

Cuando un empleador tomo por primera vez personal, a ese empleado que ingresa se le debe aplicar el Convenio Colectivo de la Actividad de la empresa, ahí es cuando tenemos que agudizar el análisis e incluso tratar de establecer la proyección que puede tener ese emprendimiento a futuro para determinar cuál es el que corresponde a cada caso.

A continuación, se plantearán distintos casos que se pueden generar en la actividad diaria y se determinará si corresponde o no aplicar el Convenio Colectivo de Trabajo n° 130/75 de comercio.

CASO 1

Nos plantean que van a abrir un comercio minorista dedicado a la venta de productos alimenticios, un minimercado, En este caso es muy claro que corresponde aplicar el CCT 130/75.

CASO 2

Un contribuyente nos presenta el proyecto de inaugurar una concesionaria de automóviles, en principio la venta de vehículos esta descripta dentro de las actividades que comprende comercio, pero S.M.A.T.A tiene un convenio específico para esta actividad, aquí tendremos que analizar S.M.A.T.A rama A.C.A.R.A y el Convenio Colectivo de Trabajo N°596/2010

CASO 3

En otra ocasión nos consultan que tienen interés en instalar una gomería, nos siguen contando el proyecto y nos comentan que la idea a futuro es también hacer alineación y balanceo, lo que **NO quieren** es hacer mecánica. Entonces: La venta de cubiertas es venta de comercio, fácil; pero no se puede dejar de profundizar que si el negocio se amplía con actividades afines puede encuadrar en otro convenio, y quizás el apropiado sería Convenio Colectivo de Trabajo "N° 231/75, *"Caucho y afines. Gomerías, talleres de recauchutaje y vulcanización. Obreros."*

CASO 4

Un día vamos a visitar a un cliente a su negocio dedicado a la venta de indumentaria deportiva el cual se encuentra en plena expansión, y vemos a una señora haciendo limpieza.

Ante nuestra pregunta *¿Quién es?* Dado que no la tenemos en la nómina de empleados, y el dueño nos advierte: *¡Es la señora que limpia en casa, no te pase los datos porque es domestica!* ERROR Esta trabajadora que realiza tareas de maestranza encuadra, en el Convenio Colectivo de Trabajo N°130/75 al igual que el resto de los trabajadores.

CAPITULO 4

ESCALAS SALARIALES

ACUERDO ABRIL 2017

HOMOLOGACIÓN —VIGENCIA Y APLICACIÓN

Firma del acuerdo: 22/03/2017

Homologación: Resolución (Subs. Rel. Laborales) 95/17 del 4/04/2017.

Vigencia: desde el 1/04/2017 al 31/03/2018

Aplicación: desde el 1/04/2017 (Abril de 2017) hasta el 31/03/2018

INCREMENTO SALARIAL

Se rige a partir de Abril 2017

Constará de Incremento del 20% en dos cuotas

- Un 10 % a partir de Abril de 2017
- Un 10 % a partir de Julio de 2017.

Se aclara que el aumento se aplicara sobre las escalas de abril de 2017 cuando ya están incorporados los aumentos de los acuerdos anteriores.

BASE DE CALCULO DEL NUEVO INCREMENTO DEL 20% (EN DOS TRAMOS)

El incremento del 20 % se aplicará sobre la siguiente base de cálculo:

a) Remuneraciones básicas del convenio según categoría de cada trabajador.

- Básico de convenio (escala vigente a abril 2017)
- Si se reconoció un básico mayor al de la categoría, sólo se liquida sobre el básico de escala.

b) Presentismo

- Se excluye de la base de cálculo del aumento salarial del básico
- El adicional se liquidará sobre el sueldo básico incrementado

C) Antigüedad

- Se excluye de la base de cálculo del aumento salarial del básico
- El adicional se liquidará sobre el sueldo básico incrementado

d) adicionales que son una suma fija

- Los adicionales convencionales que constituyen sumas fijas (por ejemplo, adicional por fallo de caja, adicional por kilómetro recorrido, adicional por vidriera) se incrementan en el mismo porcentaje que el salario básico (20%)
- El nuevo valor de los respectivos adicionales se liquida a partir de Abril de 2017

PRIMER TRAMO DEL AUMENTO (10%)

NO REMUNERATIVA desde 1/04/2017 al 30/06/2017,

REMUNERATORIO: a partir del 1/07/2017 por su *valor nominal*.

Denominación por recibo: El Acuerdo dice que sea por rubro separado "Acuerdo Abril 2017"

Jornada parcial: Se abonarán en forma proporcional a la jornada trabajada.

Adicionales: Sobre el aumento no remunerativo se calculará todos los adicionales convencionales (antigüedad, presentismo, por fallo de caja, kilómetros recorridos, etc.) que se liquidaran como no remunerativo)

Base de cálculo para las retribuciones por otros institutos del derecho laboral: el aumento no remunerativo se tiene en cuenta para liquidar las retribuciones por enfermedades inculpables (art 208 LCT), vacaciones anuales devengadas a partir del año 2017, sueldo anual complementario, horas extras y feriados nacionales.

- En el caso de ***trabajadoras en uso de licencia por maternidad*** se convierten en remunerativas estas sumas para liquidar la asignación familiar por maternidad
- Para los ***trabajadores que se encontraran en licencia por incapacidad*** laboral temporaria, se consideran estas sumas no remunerativas para el pago de la respectiva prestación de la Ley 24.557
- Las sumas no remunerativas (excepto antigüedad) que se están abonando al momento de la extinción del contrato de trabajo se incluyen en la base de cálculo de las indemnizaciones por el distracto.

APORTES Y CONTRIBUCIONES SOBRE LAS SNR

--Sobre todas las sumas no remunerativas **NO** deberán ingresarse aportes y/o contribuciones con destino a la Seguridad Social.

--Sobre todas las sumas no remunerativas **SI** deberán ingresarse aportes y/o contribuciones con destino a la Obra Social OSECAC, ART, CEC, FAECyS

SEGUNDO TRAMO DEL AUMENTO (10%)

NO REMUNERATIVA desde 1/07/2017 a 31/10/2017

REMUNERATORIO: a partir de 1/11/2017 por su *valor nominal*

ACLARACIONES

1. **Valor nominal**: no se adiciona el monto de los aportes para mantener constante el importe neto de bolsillo.
2. No se incluye el adicional no remunerativo por antigüedad porque se lo liquidará sobre el básico incrementado por la suma no remunerativa

Armado de liquidación de sueldo

(Ejemplo caso práctico, febrero 2018)

En febrero, los Empleados de Comercio reciben en sus haberes un 2% de aumento. salarial calculado sobre el básico de abril 2017.

Recordemos que en **enero 2018, se pactó un incremento del 6%** sobre las escalas vigentes de las remuneraciones básicas del CCT N° 130/75, tomando como **base de cálculo del referido incremento los valores expresados para el mes de abril de 2017**, y que se paga de la siguiente manera:

- a) Un 2% del total, a partir del mes de enero de 2018
- b) Un 2% del total, a partir del mes de febrero de 2018
- c) Un 2% del total, a partir del mes de marzo de 2018

Ya se incorporó en enero el primero 2%, ahora en febrero se aplica el segundo 2%, sumando un 4%.

CASO PRACTICO

El desarrollo del ejemplo, que si bien es para un Administrativo A, el mecanismo es el mismo para todas las categorías, lo que se cambiarán son los básicos según escalas vigentes y algún adicional según la labor que realicen.

Datos para la liquidación

Categoría: Administrativo A

Tipo de Jornada: Completa

Antigüedad: 10 años

Obra Social: O.S.E.C.A.C.

Afiliado al Sindicato: No

Conceptos Remunerativos

Básico \$ 18.799,92

El básico de febrero surge de aplicar el 2% sobre el básico de abril 2017 y sumarlo al básico de enero 2018:

- Básico abril 2017 Administrativo A: \$15.161,23

- Básico Enero 2018 Administrativo A: 18.496,69

Entonces, el básico de febrero 2018 será:

$$15.161,23 \times 0,02 + 18.496,69 = \$18.799,92$$

Antigüedad \$1.879,99

Para este caso, la antigüedad del empleado es de 10 años, por lo que el adicional por ese concepto será del 10%. Recordemos que el adicional por antigüedad es el 1% del básico de convenio por cada año de antigüedad. Entonces:

$$18.799,92 \times 10 \times 1\% = 1.879,99$$

Asistencia y Puntualidad: \$ 1.723,33

Según lo establecido en artículo 40 del CCT 130/75 el adicional por Asistencia y Puntualidad es la **DOCEAVA** parte de las remuneraciones del mes, en este caso las remuneraciones del mes son el Básico + Antigüedad.

$$(18.799,92 + 1.879,99) / 12 = \mathbf{1.723,33}$$

Art. 40. N°130/75- “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 tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

Nota: La Res. M.T.S.S. 170/84 declaró que la asignación especial remunerativa estatuida por el Art. 5° del dto. 1522/84, debe ser tenida en cuenta para liquidar la asignación mensual por asistencia y puntualidad establecida por el Art 40 de la convención colectiva de trabajo 130/75.”

Liquidación de feriados trabajados y no trabajados

En noviembre se tiene dos feriados. Para el caso del ejemplo, tomamos que el trabajador no prestó servicios esos dos días.

Argentina Calendario 2018

| Febrero | | | | | | |
|---------|-----|-----|----|-----|-----|----|
| Dom | Lun | Mar | mi | Jue | Vie | Sá |
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | | | |

12 feb : Lunes de Carnaval
 13 feb : Martes de Carnaval

Liquidar ese día:

Feriado: - \$ 662,46

Primero, restamos los días feriados que el empleado no trabajó:

$$(18.799,92 + 1.879,99 + 1.723,33) / 30 = \mathbf{746,7746}$$

Donde **746,7746** es el valor de un día normal.

Pago feriados no Trabajados: \$ 1792,26

Ahora, veamos como liquidar el feriado no trabajado, que como sabemos **es pago**.

El artículo 169 de la LCT determina la manera de obtener el salario para trabajadores que no prestan servicios durante el día feriado. Se debe liquidar según, remitiendo su tratamiento al

artículo 155 de la misma ley. Recordamos que este artículo dispone la forma de calcular el salario del trabajador durante el período de vacaciones.

Por consiguiente: Los trabajadores mensualizados cobrarán, por el día feriado, el importe mensual dividido por 25. Lo que nos genera un incremento en valor día, lo que se denomina "plus por feriado".

Art 169 Ley 20744 – salario su determinación: *“Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 155. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados. En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado”*

Art 155 Ley 20744 – Retribución: *“El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:*

- *Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.*
- *Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:*
- *En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año*

que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

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

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

Volvamos al ejemplo:

Sumamos el día feriado pago, pero calculado **en base 25:**

$$(18.799,92 + 1.879,99 + 1.723,33) / 25 = \mathbf{896,1296}$$

Como son dos feriados, lo multiplicamos por 2:

$$896,1296 \times 2 = \mathbf{1.792,96}$$

Feriado Trabajado

Para el caso de que el trabajador haya laborado el feriado, se deberá liquidar como Feriado trabajado. Para ese caso, el artículo 166 de la LCT, en el segundo párrafo, establece la forma de cálculo para los trabajadores que se desempeñan los días feriados. Cuando el trabajador prestara servicios en el día feriado cobrará la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

Cálculo del día feriado

$$(18.799,92 + 1.879,99 + 1.723,33) / 25 = \mathbf{896,1296}$$

Cálculo del día normal

$$(18.799,92 + 1.879,99 + 1.723,33) / 30 = \mathbf{746,7746}$$

Ahora sumamos y tenemos el **valor de un día feriado trabajado:**

$$896,1296 + 746,7746 = \mathbf{1.642,90}$$

Descuentos

Sobre lo REMUNERATIVO, calculamos

- 11% de Jubilación
- 3% de Obra Social
- 3% según Ley 19.032
- 2% de Aporte Solidario y OBLIGATORIO con destino al Sindicato de Empleados de Comercio. Está el empleado afiliado o no al sindicato. (según el Art. 100 del CCT 130/75)
- 0,5% de Aporte Solidario OBLIGATORIO con destino a FAECyS. Está el empleado afiliado o no al sindicato. (según el Art. 100 del CCT 130/75)
- 2% con destino al sindicato para **empleados afiliados al gremio**. Para este ejemplo consideré que no está afiliado por eso no se hizo el cálculo. Hay que tener en cuenta también que, según la zona, este porcentaje puede cambiar.

Aporte OSECAC

Aporte de \$100 con destino a la O.S.E.C.A.C. (solamente para aquellos afiliados a la obra social sindical)

RECIBO SUELDO MODELO

| | | | | | |
|--|--------------------------------|-----------------|----------------------|------------------------|------------------|
| Empleador | Divas Modas SRL | | | | |
| CUIT | 30-50002156-6 | | Periodo Pago | Liquidacion | |
| Domicilio | Pampa 365 | | feb-18 | Mensual | |
| Legajo | Apellido y nombre | | SUELDO BASICO | | Categoría |
| 69 | López, Carlos Alberto | | 18799,92 | | Administrativo A |
| | PERIODO DEP | BANCO | F. INGRESO | CUIL | Sector |
| | ene-18 | BNA | 01/02/2008 | 20-25869310-9 | - |
| CODIGO | CONCEPTO | CANTIDAD | REMUNERACION | NO REMUNERATIVO | DESCUENTO |
| 101 | Sueldo básico mensual | 30 | 18799,92 | | |
| 102 | Antigüedad | 10 | 1879,99 | | |
| 104 | Presentismo | 8,33% | 1723,33 | | |
| 302 | Feriado Ac. Abril 2017 | 2 | -1493,55 | | |
| 303 | Feriado no trabajado | 2 | 1792,26 | | |
| 201 | Jubilación | 11% | | | 2497,21 |
| 202 | Ley 19032 INSSJP | 3% | | | 681,06 |
| 203 | Obra Social | 3% | | | 681,06 |
| 204 | Aporte OSECAC Extraor | | | | 100 |
| 205 | FAECYS art 100 CCT 130/75 | 0,50% | | | 113,51 |
| 206 | CEC art 100 CCT 130/75 | 2% | | | 454,04 |
| 207 | CEC art 101 CCT 130/75 | 2% | | | 0,00 |
| 211 | Aporte fijo a Osecac s/ac.2017 | | | | |
| LUGAR DE PAGO: Santa Rosa LP | | | | | |
| FECHA: 04/2/2018 | | | 22701,95 | | 4526,88 |
| SON PESOS: Diesiocho mil ciento setenta y cinco con 07/100 | | | | | 18175,07 |
| RECIBO LEYES 17250 20744 Y 21297 | | | | | |
| ANTIGÜEDAD: 10 Años | | | | | |
| OBRA SOCIAL: OSECAC | | | | | |

CAPITULO 5

CONTRIBUCION SOLIDARIA

Como se ha observado el recibo de sueldo menciona un artículo que fue modificado en el CCT 130/75: es el Art 100

Art 100 ley 130/75 “Aportes con fines sindicales: los empleadores procederán a retener el 2 % de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio. Este aporte mantiene idéntica característica y destino al instituido por el párrafo tercero del Art. 34 del convenio 17/73. Estos importes serán depositados por el empleador, dentro de los 15 días de su retención, a la orden de la filial de la Confederación General de Empleados de Comercio correspondiente al ámbito geográfico de la sede empresaria, en la cuenta que aquella indique. Las empresas con sucursales que así lo deseen podrán proceder de esa misma manera, previa comunicación de ello a la filial respectiva. La Confederación General de Empleados de Comercio deberá transferir a las filiales incluidas en este último supuesto los importes que le correspondan. Los depósitos y transferencias se efectuarán en los plazos determinados por el Decreto Ley 18.610 (t.o. 1971) y el Decreto 1.967/70. Déjase establecido que el 20 % de los importes recaudados serán destinados a la Confederación General de Empleados de Comercio. En las zonas donde no exista filial, tales importes deberán ser depositados en la cuenta que indique la Confederación General de Empleados de Comercio. En todos los casos el empleador deberá acompañar una nómina detallada del personal al que correspondan las retenciones efectuadas”⁹

Dicho artículo establece con el carácter de **contribución solidaria** a cargo de la totalidad de los trabajadores que comprenden el CCT 130/75 y estará dividido en.

- Las que correspondan al **dos por ciento (2 %)** de las remuneraciones, a la orden de la asociación sindical de primer grado signataria en el ámbito de cada empleador, adherida a la Federación, en las cuentas que a tal efecto abrirán expresamente las mismas.

⁹ Introducido por acuerdo de partes de fecha 21/6/91, Disp.Homologatoria (DNRT) 4803 de fecha 4/7/91

- Las que correspondan al **medio por ciento (0,5 %)** de las remuneraciones, a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en la cuenta corriente de la misma y a través de las boletas correspondientes que esta distribuirá.

Art. 101 ley 130/75 - Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo a la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Confederación General de Empleados de Comercio en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten.

El conflicto FAECyS vs. Google

“Los empleados del buscador son de Comercio”

La Federación Argentina de Empleados de Comercio (FAECYS), demandó a Google Argentina S.R.L. a fin de obtener el cobro de la contribución solidaria prevista por el Art. 100 inciso b) del CCT 130/75 de Empleados de Comercio, en el entendimiento de que los empleadores de dicha compañía son agentes de retención, informó el Diario Judicial. Para el Tribunal, la empresa "provee un servicio y percibe un precio como contraprestación", lo que en definitiva era "una actividad comercial neta".

El conflicto:

La FAECyS postulaba que, como el objeto social de Google era “la venta y comercialización de productos y servicios en materia de búsquedas de Internet”, se encuadraba dentro de las prescripciones del convenio. Mientras tanto, Google manifiesta que ninguna de las Cámaras de la industria del software firmó el CCT 130/75, de forma que no encuadraba en el mismo. La justicia, en Primera Instancia, decidió rechazar la acción. Consideró que, como Google no fue signataria ni tampoco participó en la convención colectiva; sumado a que era socia de la Cámara de Empresas de Software & Servicios Informáticos, que no suscribió el CCT 130/75, y que la Obra Social de Empleados de Comercio (OSECAC) la registraba como empleadora, no estaba obligada a someterse a la convención. Luego de hacer un análisis de la norma en juego, y del objeto social de Google, los principios del derecho sindical argentino y las normas en juego, la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, determinó en la causa “Federación Argentina de Empleados de Comercio c/ Google Argentina S.R.L. s/ cobro de aporte. o contribuciones.”, que el buscador debía acogerse a las disposiciones sindicales de los empleados de comercio.

El Fallo

Los jueces Gabriela A. Vázquez y Julio Vilela, hicieron un repaso del funcionamiento de los buscadores, el rol de la plataforma AdWords, a la que definieron como “de utilización onerosa”, y que “puede servir a quien está interesado en que determinado sitio web o anuncio sea visible a los usuarios de Internet que están buscando algo que ese sitio contiene u ofrece”. Sobre esos parámetros, los jueces entendieron que la actividad principal del buscar se vinculaba “con la comercialización de la plataforma AdWords, es decir, que aquélla consiste en la comercialización de un servicio, porque lo brinda a cambio de un precio”. De esta manera, se encuadraba dentro de la regla del artículo 2 de la CCT 130/75. “El hecho que se trate de un servicio referido a búsquedas por Internet - en coherencia con el objeto social descripto en la pericial contable (fs.193) - no cambia la esencia comercial de la actividad”, reafirmó el Tribuna. Dejado en claro esa situación, restaba resolver la defensa de Google, relacionada con que no fue parte de la negociación que culminó con la firma de la convención. El Tribunal, pese a ponderar que la regla general de que quien no fue parte de la convención no podía estar obligada e ella, consideró que la compañía si estuvo representada en la negociación. El fallo recordó que al celebrarse la CCT, negociaron, entre otras patronales, la Cámara Argentina de Comercio. Lo que, de acuerdo a una interpretación dinámica de las convenciones, sería representante de Google. Consecuentemente, el fallo precisó que Google “provee un servicio y percibe un precio como contraprestación”. Lo que se traducía “en una actividad comercial neta y a la negociación concurren por el sector patronal, con el aval de la cartera de trabajo llamada a regular su conformación, asociaciones de empresas de esa actividad”. Todos argumentos que culminaron con un pronunciamiento que revocó la sentencia recurrida, y ordenó a pagar a Google los montos solicitados por la representación de los trabajadores.

CAPITULO 6

ADICIONALES FIJOS DEL CONVENIO

Adicional por zona desfavorable

Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur: 20% sobre las remuneraciones establecidas por el CCT.

Río Negro y Neuquén: 5% sobre las remuneraciones establecidas en el CCT

Ushuaia: la vigencia del adicional por zona desfavorable para aquellos empleados de comercio de Ushuaia, consistente en un aumento en el coeficiente de zona del ochenta por ciento (80%).¹⁰

La pampa en este caso no está incluida como zona patagónica, es un tema de lucha de los gremios. Los empleados recién cobran el plus por zona desfavorable el día que reciben su remuneración previsional.

Salario en especie: alimentación, vivienda, etc.

Monto a computar sobre la remuneración inicial

Casa y comida: Adicional del 25% del inicial de la escala respectiva

Desayuno, almuerzo y cena: 20% del inicial de la escala respectiva

Desayuno y almuerzo: 15% del inicial de la escala respectiva

Vivienda: 10% del inicial de la escala respectiva

No deberá superar (solo o en su conjunto) el % fijado como máximo legal aplicado al monto total de la remuneración en dinero que deba percibir el trabajador (20%)

Adicional Armado de vidrieras

Art 23 ley 130/75 – “A todo empleado no clasificado, como vidrierista y/o ayudante de vidrierista, si además de sus tareas habituales armare vidrieras, se le abonará un adicional de \$a ... (*) sobre el sueldo que le correspondiera”

¹⁰ Ratifica Mediante Dic. (MTESS) 1380/2005,

Se aplica al trabajador no clasificado como «Vidrierista», que además de sus tareas habituales arma vidrieras.

Para el caso del artículo 23, el porcentaje es de 3,83% aplicado sobre el básico inicial vendedor B¹¹

Escala Salarial 2017 (Nov)

| | | |
|---------|-------------------------|--------|
| ART.23° | POR ARMADO DE VIDRIERAS | 719,59 |
|---------|-------------------------|--------|

Si observamos el básico inicial de vendedor B es $\$18788,25 \times 3.83\% = 719,59$

Adicional cajero

- ✓ Se abona a **cajeros, repartidores y quienes cobren dinero a la clientela**. Es una suma anual que se paga en cuatro cuotas trimestrales vencidas.
- ✓ Cajeros A y C será el 12,25% sobre el básico inicial Cajeros A y para Cajeros B, el 48% sobre el básico inicial Cajeros B
- ✓ El pago se efectuará en cuotas iguales y trimestralmente vencidas, de acuerdo al año calendario, en compensación de su riesgo de reposición de faltantes de dinero cobrado. Estas sumas no formarán parte de la remuneración. No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la cobranza mencionada.
- ✓ Estas compensaciones no tendrán incrementos establecidos en el artículo 20 por zona desfavorable.

Escala Salarial 2017 (Nov)

| | | |
|------|---------------|----------|
| ART. | CAJEROS A y C | 2.239,11 |
| 30° | CAJEROS B | 8.830,76 |

Si vamos a las escalas 2017 a los básicos iniciales tenemos:

Cajeros A $\$ 18278,39 \times 12,25\% = \$ 2239,11$

Cajeros B $\$ 18397,40 \times 48\% = \$ 8830,76$

¹¹ R (DNRT) 57/1983

Chofer de corta distancia

Art. 35°.- CCT 130/75 Choferes y ayudantes de choferes (corta distancia, hasta 100 Km).

“Cuando el cumplimiento de sus tareas le demande un tiempo superior al fijado como máximo legal, le serán abonadas las horas extras que correspondan, además se le abonarán los gastos de la comida, desayunos o meriendas habituales que deben tomar durante el desempeño de sus tareas.”

Choferes de larga distancia

ART 36

- ✓ Mas de 100 Km
- ✓ Se paga en compensación de viáticos y horas extras
- ✓ Se paga junto con el sueldo mensual
- ✓ Se paga en función de la cantidad de Km recorridos, aunque no hubiera trabajado horas extras

Escala Salarial 2017 (Nov)

| | | | |
|-------------|-----------------------|--|------|
| ART. 36° | AYUDANTE DE CHOFER | Por los primeros 100 kms. de la sede del empleador | 1,50 |
| | | Más de 100 kms. | 1,85 |
| ART. 36° | CHOFER | Por los primeros 100 kms. de la sede del empleador | 1,84 |
| | | Más de 100 kms. | 2,16 |

Adicional Ayudante de chofer

Art 35

Ayudante de chofer, primeros cien kilómetros, se aplicará el 0,0082% sobre el básico inicial de auxiliar A; y más de cien kilómetros el 0,01% sobre el básico inicial del Auxiliar Especializado A ¹²

Adicional Chofer

Primeros cien kilómetros, el 0,01% sobre el básico inicial Auxiliar B y más de cien kilómetros el 0,0115% del básico inicial de Auxiliar Especializado B. chofer. ¹³

¹² R (DNRT) 57/1983

¹³ R (DNRT) 57/1983

Adicional por presentismo

Art 40

- ✓ Se paga mensualmente
- ✓ **Por asistencia y puntualidad:** no podrá haber incurrido en más de una ausencia al mes.
- ✓ No se computan faltas por enfermedad, vacaciones, accidentes de trabajo, licencias legales o convencionales.
- ✓ La doceava parte (8,33%) sobre la remuneración del mes.

Las cifras precedentes de los art 23 y 36 deberán ser incrementadas con la asignación complementaria establecida en el art 40 de CCT 130/75.

Antigüedad

Se computa desde los 18 años o fecha de ingreso

Se establece que para el reconocimiento de la antigüedad, salvo en los casos expresamente determinados en forma distinta, se tomará como base la edad de 18 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad.

CAPITULO 7

ASPECTOS GENERALES Y PARTICULARES

Día del empleado de comercio

El 25/9/1985 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobó el acuerdo s/expediente 778377/85 suscripto el 19/9/1985 por la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, Cámara Argentina de Comercio y la Confederación General de Empleados de Comercio, en virtud del cual se convino en reimplantar **el día 26 de setiembre** de cada año como el **"Día del Empleado de Comercio"**, trabajando normalmente y destacándose que a los efectos de la percepción de haberes, dicho día **será abonado con doble remuneración, siempre que el empleado asista en la forma habitual a su trabajo.**

DÍA DEL EMPLEADO DE COMERCIO --LEY 26541 LEY 26541

Art. 1 -Establécese como descanso para los empleados de comercio, el día 26 de setiembre de cada año, en que se conmemora el "Día del Empleado de Comercio".

Art. 2 -En dicho día los empleados de comercio no prestarán labores, asimilándose el mismo a los feriados nacionales a todos los efectos legales.

Vigencia:15/12/2009

Aplicación: desde el 24/12/2009

Condiciones Generales de Trabajo

El establecimiento donde se encuentra el trabajador, tiene que estar en condiciones óptimas de higiene, confort y aseo para que el empleado se pueda desempeñar de la mejor manera posible ya sea para trabajar, como para utilizar los espacios destinados para los refrigerios que por cuestiones de horario y condiciones de trabajo llevan su propia comida al lugar de trabajo,

En ninguna circunstancia dentro del ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo **NO PUEDEN EXISTIR** personal jornalizado permanente

En el caso de empresas que vendan mercaderías éstas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que expendan con una reducción monetaria con respecto a los de venta al público.

El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que -por razones imputables a la empresa- le fueran canceladas a la misma temporariamente -total o parcialmente- las habilitaciones requeridas para realizar sus actividades. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categorías y salarios equivalentes a la suya.

El empleador hará conocer fehacientemente al empleado u obrero las condiciones referentes a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso obligatorio, serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso de ropa de trabajo si su uso es obligatorio el empleador proveerá dos equipos por año. No será obligatorio para los trabajadores comprendidos en la presente convención el uso de saco o chaquetilla durante la temporada estival, cuando las condiciones ambientales del lugar de trabajo así lo justifiquen. Algo similar sucede con los útiles y herramientas, el empleador va a proveer al empleado todo lo que en su actividad requiera.

Accidentes y enfermedades

En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción del primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de servicios.¹⁴

El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impiden su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

El empleado que por prescripción médica debidamente comprobada por el empleador debiera cambiar de tareas será destinado a una función existente que contemple tal impedimento. Este cambio de tarea subsistirá mientras duren las causas que originaron el mismo

¹⁴ SE APLICA LEY DE RIESGOS DEL DEL TRABAJO — ART. 208 LCT

Vacaciones y licencias Especiales

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 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.

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.

Licencia Especial

Casamiento: 12 días, 1 día por tramites pre matrimoniales, 1 día por casamiento de hijo/a

Enfermedad Familiar: El empleador otorgará **sin goce de remuneraciones** licencia por hasta 30 días por año, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del artículo 227 de la ley 20744.

Fallecimiento: 4 días por fallecimiento de padre, hijos, cónyuges o hermanos/as, y 2 días más en caso de viajar más de 500km. Con goce total de remuneración. Y 2 días corridos por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge.

Nacimiento: El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días hábiles por nacimiento de hijos.

Mudanza: 2 días corridos. Debidamente probado.

Por estudio secundario: El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 10 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Por estudio Universitario: 20 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen, fijándose el lapso completo en 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 así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Para realizar Compras: A solicitud del empleado, el empleador le otorgará una hora de licencia mensual con goce total de remuneraciones al efecto de realizar sus compras en aquellos lugares donde la discontinuidad y uniformidad de los horarios imposibilitará al mismo para concretar sus adquisiciones.

Licencias Gremiales

Donde hubiere delegados gremiales, éstos, a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento, debiendo previamente comunicarlo a su superior inmediato. Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha del establecimiento. Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical respectiva a los representantes gremiales.

En cuanto a las reuniones sindicales -La representación gremial y el empleador o sus representantes establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de iniciación de la reunión en las cuales considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones podrán ser semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en horas de podrán ser semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en horas de trabajo. Para realizar las reuniones semanales, los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de 48 horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato porque el retraso de la solución pudiera ocasionar perjuicios a cualquiera de las partes se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

CONCLUSION

“CCT 130/75, convenio vigente desde 1975” fue el título que elegí para este trabajo, no es el único convenio que cuenta con la condición de “*ultraactividad*”¹⁵; continua en el tiempo, pasaron muchos años, distintas situaciones, algunas actividades fueron dejadas de usar y otras tienen sus propios convenios, por ejemplo:

- ✓ **ROTICERIAS:** CCT: 329/2000 Regirá para todos los trabajadores que se desempeñen en establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines.
- ✓ **HELADERÍAS:** CCT 273/96 aplicable a la actividad de los establecimientos que elaboren y/o vendan: helados en todos sus tipos,
- ✓ **ESTACIONES DE SERVICIOS:** CCT 521/07 Estaciones de Servicio de combustibles líquidos, de GNC, y toda índole de combustibles de toda clase; así como el personal que se desempeñe en todo tipo de puestos de abastecimiento de combustibles líquidos, GNC, y todo tipo de combustibles de toda clase

Siempre vigente con actualizaciones continuas de escalas salariales, el convenio colectivo mercantil se lo consideró siempre un convenio residual porque se aplica a todas aquellas actividades que no tienen un convenio propio o se lo asimila al comercio.

Otra cuestión relevante es que continúan en lucha, La Pampa no se encuentra en zona desfavorable. Los trabajadores recién en sus haberes previsionales ven reflejados el remunerativo por zona desfavorable.

Cabe aclarar que el objetivo del trabajo fue mostrar los puntos más relevantes del CCT 130/75 los cuales son muy importantes, nuestra vida en su gran mayoría gira alrededor del comercio. En la práctica se nos presentarán distintas situaciones; algunas vistas en el capítulo 3, entre otras. También se presentaron casos prácticos, una liquidación de sueldo estándar, no se tuvieron en cuenta algunos adicionales pero se pueden observar con detenimiento en el capítulo 6.

Por último y trayendo a la actualidad en cierta forma el CCT se menciona el caso que se presenta con Google; el buscador. La Cámara del Trabajo le ordenó a Google el pago de la contribución solidaria establecida en artículo 100 del CCT 130/75 para los empleados de comercio.

¹⁵ Dicho de forma sencilla, que los Convenios seguían aplicándose automáticamente aunque hubiese pasado el tiempo previsto de aplicación de los Convenios.

Si comparamos un poco con la ley 20744 (Ley de Contratos de trabajo), podemos encontrar algunos parámetros para relacionar:

| | REGIMEN GENERAL DE TRABAJO LEY 20744 | CONVENIO COLECTIVO TRABAJO 130/75 |
|--|---|---|
| <u>Ambito de Aplicación</u> | Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio. (Art 3 LCT) | 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 las distintas ramas [...] (Art 2 lct 130/75) |
| <u>Modalidad de Contratacion</u> | Contrato de tiempo indeterminado: <ul style="list-style-type: none"> - periodo de prueba - Contrato a tiempo parcial - Contrato por equipo - Contrato de temporada Contrato por tiempo determinado: <ul style="list-style-type: none"> - Contrato Plazo Fijo - Contrato Eventual - Contrato de aprendizaje | Jornada Completa - Media Jornada - Jornada Reducida |
| <u>Remuneracion</u> | MINIMA: fijada por la Comision Nacional de Salario Minimo Vital y Movil | MINIMA: Fijada por FAECyS <ul style="list-style-type: none"> - Conceptos adicionales - Presentismo - Movilidad - Antigüedad |
| <u>Beneficio Jubilatorio</u> | Mujer: 60 años Hombre 65 Aportes 30 años | Mujer: 60 años Hombre 65 Aportes 30 años |
| <u>Aportes</u> | | Obra Social OSECAC - FAECyS - Aporte OSECAC Extraordinario \$100 - Jubilacion - Ley 19032 |
| <u>Contribuciones Patronales</u> | | INACAP (Instituto Argentino de capacitacion Produccion y Tecnologia para el comercio) - Seguro de vida obligatorio |
| <u>Comunicación de vacaciones</u> | Anticipacion no menor a 45 dias | Anticipacion no menor a 60 días |

Elementales razones de seguridad jurídica, justifican que el acuerdo surta efecto más allá del tiempo fijado, a fin de evitar que se presente una situación que, en ciertas circunstancias, puede asimilarse a la de un caos: que no haya norma que regule la relación, o la misma resulta absurda. De esa manera, se trata de evitar la posible situación de caos, que se produciría con motivo de la falta de reglas de aplicación concreta, que precisen el derecho de cada una de las partes. De lo contrario, se daría una situación de inseguridad, que puede llevar hasta la adopción de medidas de acción directa a fin de ejercer presión sobre la otra parte, para que admita la pretensión que se ha formulado al efecto.

BIBLIOGRAFIA

- Ley 130/75 Convenio Colectivo de empleados de comercio.
- Ley 20744 Contrato de trabajo
- Constitución Nacional de la República Argentina.
- Recomendaciones de la OIT.
- Escalas Salariales. Noviembre 2017- Febrero 2018. FAECYS
- **¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical. Marcelo Delfini* Patricia Ventrici****

* Doctor en Ciencias Sociales, investigador de CONICET en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), docente universitario en la Universidad de Buenos Aires (UBA).

** Doctora en Ciencias Sociales, investigadora de CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).

- **Breve Historia del derecho del trabajo en la República Argentina. Pablo Arnaldo Topet***

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho (UBA). Ex Director Nacional de Relaciones del Trabajo de la República Argentina.

- **Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina. Julio Simón***

* Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la República Argentina.

- **Título: Historia del Derecho Argentino del Trabajo (1800-2000) Autor: Levaggi, Abelardo**
Argentina: Revista IusHistoria – Numero 3 (2006), 15/09/2006 cita: IJ-LXIV-997

- **La Negociación Colectiva. Dra. Noemí Rial**

XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 26 al 28 de agosto de 2004. Paraná, Entre Ríos.

- **Título: Causales autónomas de afectación a la vigencia de los Convenios Colectivos de Trabajo** Autor: Rimoldi, Martín O. Argentina. *“Publicación: Revista Argentina de Derecho Empresario”* - Número 1. fecha 15-06-2005 Cita: IJ-XLIII-485

- **PRACTICA LABORAL EMPLEADOS DE COMERCIO.** Leonardo Pablo Ferraro, segunda edición, LA LEY. 2011.-

- **“Derecho del Trabajo y seguridad social”** Grisolia Julio Armado, Edicion 2016 Editorial Estudio.

Universidad Nacional de La Pampa
Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas
Trabajo Final de la Carrera Técnico Universitario Administrativo Contable Impositivo
Ayala Melisa Gisela- L.U.: 13102