



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Tratamiento contable de la legislación laboral argentina

Albelda, José Ramón

1968

Cita APA:

Albelda, J. (1968). Tratamiento contable de la legislación laboral argentina. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

El. 155-1
984

L. 88 bis. F. 794
S. 25. XII. 68

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

Testis doctoral sobre el tema: "Tratamiento contable de la legislación la-
boral argentina"

Autor: José Ramón Albelda

Número de registro: 19421

Plan: "D"

Consejero: Doctor Emilio Fuente

Padrino de tesis: Doctor Emilio Fuente

Fecha de presentación:

TH. Zavis
G. 225
A3

TRATAMIENTO CONTABLE DE LA LEGISLACION LABORAL ARGENTINA.

INDICE

Página

I - INTRODUCCION

1. - Legislación laboral argentina. Sus caracteres. Orden público, irresponsabilidad, prescriptibilidad, no extraterritorialidad de las leyes que se le opongán. Resumen. 1

2. - Incidencia de la legislación laboral en los resultados de la empresa. Su expresión en los estados contables; defectos por ignorancia de los elementos legales de aplicación, interés ilícito, técnica contable deficiente. Cuestionario previo a la confección de Balances. Clasificación de empresas; cálculo de incidencias por "cargas sociales" en distintos ramos empresarios, cálculo de incidencia de la remuneración al trabajo, en los resultados de cinco empresas determinadas. Resumen. 9

II - INSTRUMENTOS LEGALES DE APLICACION

1. - Acuerdos y tratados internacionales; Constitución Nacional, Códigos, leyes, decretos-leyes, decretos; Convenios colectivos; Jurisprudencia y acordados; Doctrina; Resoluciones; usos y costumbres; discusiones parlamentarias 34

2. - Frondosidad, complejidad e inorganicidad o dispersión 53

3. - Publicidad de los instrumentos legales de aplicación 56

4. - Resumen 57

III - INSTRUMENTOS DOCUMENTALES EN LA APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL

1. - Las pruebas en general 59

2. - "Instrumentos". Libros de comercio, libros específicamente establecidos por la legislación laboral. Comprobantes. Certificación de los comprobantes. 61

3. - Resumen 83

IV - REGIMEN CONTABLE PARA EL REGISTRO DE LA APLICACION DE LAS NORMAS LEGALES REFERENTES A LA REMUNERACION AL TRABAJO

<u>1.</u> - Cuentas de resultado negativo	88
<u>2.</u> - Cuentas patrimoniales	116
<u>3.</u> - Registración Contable	123
<u>4.</u> - Resumen	136
<u>V - CONCLUSIONES</u>	139
Referencias bibliográficas	143
ANEXO A - Cálculo de Incidencia de leyes sociales.	
ANEXO B - Cargas sociales básicas de la industria meta lúrgica.	
ANEXO C - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO para Empleados de Comercio.	
ANEXO D - Actas de infracciones labradas desde el 1o. de Julio de 1967 hasta el 31 de mayo de 1968 por la Policía del Trabajo de la Capital Fe- deral.	

TRATAMIENTO CONTABLE DE LA LEGISLACION LABORAL ARGENTINA.

I - INTRODUCCION

1. - Legislación laboral argentina. Sus caracteres: Orden público, -- irrenunciabilidad, prescriptibilidad, no extraterritorialidad de -- las leyes que se le opongan. Resumen.

La legislación laboral argentina, ha sido impuesta con los caracteres de la norma jurídica que lleva en sí la tentación de su propio incumplimiento, y que tiendan a asegurarla. Obliga a quienes deseen complacidos, su aplicación, y obligan a quienes hubieran preferido ignorarla, si tal ignorancia los eximiera de aplicarla, eximición impropia para nuestra ley (1). Sancionadas las leyes de trabajo bajo el impulso de la justicia social, no pudo permitirse su opción voluntaria por parte de sus directos destinatarios, a quienes quisieron a sujetar, con lazos cada vez más numerosos y enmarañados. Y no -- pudo permitirse su opción, ya que los dueños de trabajo no serían, -- precisamente ellos, quienes aceptarían disposiciones que sin excep-- ción, afectarían la libre disponibilidad de la "mano de obra", según las necesidades de la producción y según el "precio" más conveniente del "trabajo-mercancía", regulado por la oferta y la demanda; Los trabajadores no serían, precisamente ellos, quienes exigirían la aplica-- ción de disposiciones, con riesgo de que el "exigente" pasara a engru-- sar las filas de los desocupados; En muchos casos, ambos, dueños -- de trabajo y trabajadores, de común acuerdo, no serían precisamen-- te ellos, quienes escrupulosamente acudirían a la formación de fon-

dos de previsión que, aunque favorecieran a los segundos, representarían siempre para éstos un "te daré" poco atractivo para quienes tienen muchas urgencias económicas actuales y poca confianza en promesas, provengan de quien provengan, prefiriendo en compensación "un dame", que aunque menor, sea presente y concreto.

El legislador previó esta tentación de eludir el cumplimiento de las leyes laborales pues con ellas estaba en juego el orden público por estar en juego principios de justicia social, es decir, "aquella que regula las relaciones de los individuos con la sociedad de la que forman parte" (2), y de la que el Estado no puede desentenderse, por ser función propia suya -aunque no la única-, la "defensa de derechos, que en nombre de la justicia asegure el libre perfeccionamiento de los individuos y la vida autónoma de las familias, clases sociales, profesiones y sociedades libres" (3).

En consecuencia, imponiendo el carácter de "orden público" a las leyes laborales, tiende el Estado a asegurar, consecuentemente, el orden público, evitando opciones que alterarían un programa de equidad en las relaciones sociales, programa cuya formulación le compete.

Cabe ahora, definir qué se entiende por "orden público", y coincidimos con que "la definición consiste en circunscribir con exactitud la comprensión de un objeto" y "debe de ser más clara -- que lo que se define" y "debe convenir a todo lo que se define y a eso sólo" (4), pero tal coincidencia y nuestra sinceridad, nos obligan a declarar que no podemos ofrecer al respecto, más que conceptos im-

precisamente recortados y ajenos, y llegar después, a las elaboradas definiciones de quienes, como juristas, tienen autoridad para intentarlo. Bardin manifiesta que "el orden público es un enigma" (5), Vico - que "nos encontramos frente a uno de los conceptos más complejos"- (6) y Cardini expresa "que gran parte de su vaguedad e imprecisión - subsistirá (no obstante los esfuerzos titánicos de la doctrina para caracterizarlo), por la sencilla razón (corolario lógico de su conexidad con el concepto de moral y buenas costumbres) de su relatividad temporal y espacialmente hablando" (7). El individualismo de muchos civilistas pareciera haberse ensañado en quitar consistencia a la noción de orden público, y al tratar el tema, abundan sus esfuerzos en precisar el alcance de este par de vocablos, y presentarlos como un engendro obligado, de "contenido variable y elástico para cristalizar en torno suyo las normas de interés político que exigen observancia incondicional e inderogable por la actividad privada" (8). Hasta se ha llegado a afirmar "que no es susceptible de una definición; es un concepto superior que limita la autonomía de la voluntad cuando las bases en que se apoya la organización de la sociedad a que se refiere resultan comprometidas; se vincula consustancialmente al estado de equilibrio, de paz social y de justicia, al que deben acomodarse las leyes y los actos de los particulares" (9). En su monografía "Orden Público", Cardini es rico en citas que refuerzan la opinión de tratadistas poco afectos a acreditar el imperio lógico de la noción de orden público, y ordena su razón a "elaborar esa noción", para, después de citar la definición de Salvat (10) y la de Risolfa (11), concluir

con que "... es el standard jurídico (trascendente a la norma) que -- (en virtud de los superiores principios jusfilosóficos que lo informan, vinculados a la conservación misma de la sociedad) limita el ámbito de la autonomía de la voluntad, limita temporalmente el principio de la irretroactividad de las leyes, determina especialmente su excluyente territorialidad y, en general, somete irrefragablemente a los destinatarios las normas sólo, cuando y en tanto éstas tienden al logro de su esencial finalidad; la justicia" (12).

Al acercarnos a exponer los efectos jurídicos de las leyes de orden público, cabe advertir que no por eso, se sustraen de las "limitaciones impuestas por la Constitución en salvaguardia de los derechos individuales", así como también es oportuno asentar, que el espíritu de las mismas leyes, más aún que las propias declaraciones de ellas, es quien les otorga -o no- el carácter de "orden público". (13)

Las leyes laborales, al ser comprendidas como de "orden público", ostentan tres atributos característicos: 1ª, la irrenunciabilidad de los derechos atribuidos al trabajador, como no sea para brindar otros mayores de la misma especie; 2ª, la prescriptibilidad y limitación de la retroactividad de las mismas, al tiempo que la legislación especial fije; y 3ª, la no extraterritorialidad de la legislación que se les oponga.

Con la irrenunciabilidad, quítase a las partes la amplitud de la libertad de contratación consagrada por el art. 1197 de nuestro Código Civil (14) y cede, a quienes se ligan por un contrato de traba

jo, a condiciones mínimas establecidas por el legislador (15). Queda así limitada, la autonomía de la voluntad, declarando al respecto --- nuestro Código citado, en su art. 19, que "la renuncia general de las leyes no tiene efecto alguno, pero sí podrán renunciarse los derechos conferidos por ellas, con tal que sólo miren al interés individual y - que no esté prohibida su renuncia". Nótese que se limita la renuncia - bilidad, a aquellos derechos "que sólo miren al interés individual" (salvo prohibición) y, contrariamente, son irrenunciables los "que miran al interés social", concepto éste ratificado por el art. 872 del mismo cuerpo legal, que declara la irrenunciabilidad de los derechos concedidos, menos en el interés particular de las personas que en -- mira del orden público, los cuales -insístese- no son susceptibles de ser objeto de una renuncia. Para mayor abundamiento, el art. 21 siempre del Código Civil, señala la valle que no pueden saltar los libres contratantes: "Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia están interesados el orden públi -- co y las buenas costumbres". No hay pues dudas que cuando se trata de preservar el orden público, la limitación de la autonomía de la voluntad es de derecho positivo argentino y de ellos se trata al regular - las relaciones de trabajo: horarios, salarios, despidos, etc.

Estamos pues, frente a leyes "forzosas" en las que no cuenta la voluntad privada. La nulidad absoluta es la sanción legal prevista a toda violación a estas leyes; no podría ser de otro modo, pues "cuando está en juego el interés público, la moral y las buenas costumbres, cuando el acto está gangrenado, sólo cabe la terapéutica quirúrgica,

-la nulidad absoluta- y el acto es, por ende, inconfirmado, precisamente por la intensidad de la violencia del impacto..."(16)

"Prescripción, caducidad y efectos liberatorios del pago, aparecen, pese a sus posibles antagonismos, como instituciones jurídicas intimamente enlazadas en su aplicación práctica dentro del derecho del trabajo" (17).

En cuanto a la prescriptibilidad y la limitación de la retroactividad, las leyes de orden público adquieren vigencia a través del tiempo sin más tope, hacia el pasado, que el que la misma ley establece (18) y sin que su inaplicabilidad en el futuro, sea liberatoria de las obligaciones que impone ni permita la adquisición de derechos derivados del simple transcurso del término, en términos distintos que los que expresamente ha impuesto la flamante ley 17709, a la que pasamos a referirnos.

La prescriptibilidad, es principio general consagrado por el Código Civil en su artículo 4019 (salvado de la reforma dada por la ley 17711), al estipular que todas las acciones son prescriptibles, -- principio derivado de los fundamentos mismos de la prescripción, "la cual... es una institución de orden público, destinada a mantener el orden y poner límite al término para el ejercicio del derecho" (19), y -- que por la misma razón de orden público, la institución ha sido limitada con excepciones; antes, dadas por el art. 5 del Código Civil derogado por la ley 17711; ahora, por el art. 3 in fine del mismo Código que enfáticamente enuncia: "La retroactividad establecida por la ley -- en ningún caso podrá afectar derechos amparados por garantías cons-

titucionales". La legislación laboral no ha tenido cabida entre las excepciones, y la ley 17709, en su artículo 1, y con la expresa constancia de que su "norma tiene carácter de orden público y el plazo no -- puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas", ha estatuido: "Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones legales o reglamentarias del derecho de trabajo".

Las leyes extranjeras (así como las convenciones particulares en las que se elige una ley extranjera, como también las sentencias judiciales de igual origen (20), que se opongan a las nacionales -- calificadas de orden público, carecen de extraterritorialidad, es decir, no son aplicables, "aunque ella esté indicada por la técnica del derecho internacional privado" (21). Lo borroso del concepto de orden público, y su libramiento a la consideración de cada país como cualidad propia de su soberanía, puede plantear el problema de ser negada la extraterritorialidad de la ley extranjera por afectar "un orden -- público" así considerado en jurisdicción nacional. Por exceder este problema los fines de nuestro trabajo, no insistimos sobre él, ni sobre las "salidas" sugeridas por los tratadistas, ni sobre la postura -- de los "unionistas" que intentan obviarlo promoviendo la formación de "una noción del orden público que sea universal; la variedad de los -- factores emergentes del particularismo de cada nación no son óbice a la unidad espiritual del concepto a la universalidad de la noción en -- cuanto procura el mismo fin, se inspira en razones esencialmente i-

dénticas y conduce a igual consecuencia en su aplicación en todas las naciones. Débese rechazar por inconsistente la división del mismo, en nacional e internacional. No hay más que un orden público" (21).

Nuestro Código Civil, en su art. 14 declara: "Las leyes extranjeras no serán aplicables 1* cuando su aplicación se oponga al derecho público o criminal de la República, a la religión del Estado, a la tolerancia de cultos o a la moral y buenas costumbres. 2* Cuando su aplicación fuera incompatible con el espíritu de la legislación de este Código. 3*. Cuando fueren de mero privilegio. 4* Cuando las leyes de este Código en colisión con las leyes extranjeras, fuesen más favorables a la validez de los actos". Estos casos de excepción, "que se han considerados inspirados por la noción de orden Público" (23) y cuya enumeración es incompleta, permiten detener el avance al territorio nacional, de la legislación extranjera, cuando ella se oponga a dicho orden.

El Tratado de Montevideo, suscripto por nuestro país el 19 de marzo de 1940, faculta a sus firmantes, en virtud del art. 4 del protocolo adicional, a no admitir como excepción la aplicación de la ley extranjera cuando ella entre en colisión con instituciones políticas, leyes de orden público y/o buenas costumbres del lugar.

Resumen

La legislación laboral argentina es imperativa; se impone en protección del interés general, del orden público, cuyo concepto es de difícil comprensión. Los efectos jurídicos de nuestra legislación laboral de orden público, son: 1*) La irrenunciabilidad de los derechos que -

acuerdan a los trabajadores, como no sea para el otorgamiento de mayores beneficios de la misma especie; al dependiente a quien ampara; 2*) Prescriptibilidad especialmente establecida y limitación de su -- retroactividad al período fijado por el legislador en particular; y 3*) No extraterritorialidad de las leyes extranjeras que se le opongan.

De aquí que la violación accidental o sistemática de la legislación laboral, no puede estar fundada en acuerdo de partes y menos por voluntad unilateral de una cualquiera de ellas; no tiene más ni menos efectos en el tiempo, que los establecidos por el legislador, y prima sobre la ley extranjera que se le oponga.

2. - Incidencia de la legislación laboral en los resultados de la empresa. Su expresión en los estados contables; defectos por ignorancia de los elementos legales de aplicación, interés ilícito, técnica contable deficiente. Cuestionario previo a la confección de Balances. Clasificación de empresas; cálculo de incidencias por -- "cargas sociales" en distintos ramos empresarios, cálculo de incidencia de la remuneración al trabajo, en los resultados de cinco empresas determinadas. Resumen.

El empleo de trabajo ajeno, representa en el costo de producción, un porcentaje que alcanza guarismos de importancia en el conjunto de "gastos" y que varía de empresa a empresa, por motivos tales como la actividad específica, grado de mecanización, organización, su magnitud, política de distribución de la renta, etc... Estas variaciones, provocan evidentemente, pronunciadas diferencias en los rubros referidos a la retribución del trabajo, según sean las dis-

tintas situaciones de la empresa en cada uno de los casos señalados y en el de aquellos comprendidos en el etcétera. Pero no son despreciables, y en algunos casos alarmantes, las diferencias que en una empresa acusan dichos rubros según se haya ajustado o no correctamente a la legislación positiva y a la buena técnica contable. Generalmente, olvídense que un Balance General debe señalar con precisión la posición patrimonial de la empresa a la fecha en que se lo confecciona, y determinar con exactitud (o con sinceridad, como bien dice Louge - (24) los importes y los motivos de los resultados que el ejercicio a que se refiere han producido. La preocupación de que el estado de Activo y Pasivo y los resultados de la empresa fueran tales, dejaría de tener vigor, si previamente se hubiera satisfecho, con respuestas afirmativas, un cuestionario como el que proponemos a continuación, referido siempre, por supuesto, al tema tratado.

- 1) Se conoce el complejo tejido de nuestra legislación laboral, por lo menos en cuanto a sus normas jurídicas de aplicación continua y general?
 - a) Se han tenido en cuenta esas normas en el transcurso del ejercicio en consideración y se han aplicado correctamente?
 - b) Han sido ellas contabilizadas de manera que su posterior lectura en el Balance den cuenta de lo ocurrido?
- 2) Se conoce nuestra legislación laboral en cuanto a las normas jurídicas de aplicación, en especial, al trabajador de la empresa cuyo balance se analiza (especial en razón del gremio, del lugar geográfico, de la tarea, del sexo, de la edad, etc.)?

- a) Se han tenido en cuenta esas normas en el transcurso del ejercicio en consideración y se han aplicado correctamente?
- b) Han sido ellas contabilizadas de manera que su posterior lectura en el Balance de cuenta de lo ocurrido?
- 3) Se sabe si se ha aplicado con competente asesoramiento la legislación laboral en cuanto a hechos o actos jurídicos de excepción en las normales relaciones de trabajo (suspensiones, huelgas, enfermedades, despidos, accidentes, etc.)?
- a) Ha sido ella contabilizada de manera que su posterior lectura en el Balance de cuenta de lo ocurrido, sin lugar a dudas respecto a las remuneraciones aceptadas como normales?
- b) Se ha tenido en cuenta la creación de nuevas obligaciones para la empresa por la acumulación de antigüedad en el empleo del trabajador?
- 4) Se ha tenido en cuenta la necesidad de que a la época del Balance éste reproduzca no más cargas "sociales" que las que debe soportar el ejercicio pero no menos de las que le corresponden, destacando las reservas o provisiones para ejercicios futuros, sin confusión con el presente?

Los errores derivados de la falta de consideración de los casos incluidos en el interrogatorio, abundan en demasía, y se suman a los provocados intencionalmente sobre los rubros representativos de las remuneraciones, ya sea para desfigurar los Balances por conveniencias del crédito bancario, del régimen tributario o de otro orden, ya sea para desfigurar esos rubros en particular, con intención de -

reducir los aportes jubilatorios y/o las deudas para con los diversos organismos oficiales cuyos fondos se forman con contribuciones relacionadas con el quantum de las remuneraciones pagadas, y/o los -- compromisos futuros para con el mismo personal basados en pagos -- anteriores, etc.. Al concubinato formado entre la ignorancia de las disposiciones de orden público a aplicar a las relaciones laborales y la deficiente técnica contable para la correcta registraci3n de dichas disposiciones en lo que al ente dador del trabajo le atañe, añaadamos -- le las maniobras corrientes para desfigurar un resultado econ3mico o situaci3n patrimonial en el balance de la empresa (o una violaci3n -- en los compromisos derivados de la utilizaci3n de mano de obra), y -- tendremos ya, un estado de Activo y Pasivo que no corresponde a la empresa de la cual se trata, y un Cuadro de P3rdidas y Ganancias cuyos reflejos tampoco le corresponden. Pero si adem3s, tenemos presente en la lectura de tal Balance, el lenguaje de nuestros expertos -- contables cuando se trata de denominaci3n de cuentas referidas a las remuneraciones al personal, sacaremos como conclusi3n que dicho -- Balance es sencillamente ininteligible, o por lo menos, est3 afectado en su fondo y/o en su forma, y desvirtuado para el cumplimiento de -- sus fines l3citos.

Comenzaremos ahora con el intento de clasificar empresas, para el posterior an3lisis de cada uno de los tipos m3s representativos de ellas, claro est3, dentro de lo que podamos disponer. Las variantes se presentan en una extensa gama, que debemos abordar, en procura de un c3lculo de la incidencia sufrida en los respectivos re--

sultados, por la remuneración al trabajo. Entendemos como conveniente, que las empresas seleccionadas para el estudio intentado, sean:

1*.- Pluripersonales, privadas y de similar zona geográfica de actuación;

2*.- Representativas del sector dentro del cual se las involucra;

Además, correspondería clasificarlas en:

1*.- Chicas, medianas y grandes, según una combinación apropiada de elementos cuantificados, tales como:

a. - Número de personas ocupadas

b. - Monte de capital operativo

c. - Giro de los negocios (valor de la producción o valor de las -
ventas)

d. - Rentabilidad

2*.- Sectores, tales como:

a. - Industrial

b. - Comercial

c. - Financiero

d. - Agropecuario, forestal y/o pesquero

e. - Extractivo

f. - Servicios

Gráficamente, podría presentarse la clasificación, con un cuadro de doble entrada, según el siguiente modelo:

<u>Actividad</u>	<u>Empresas</u>		
	<u>Chicas</u>	<u>Medianas</u>	<u>Grandes</u>
I - Industrial

II - Comercial
III - Financiera
IV - Agropecuaria, forestal y/o pesquera
V - Extractiva
VI - Servicios

La envergadura de la tarea (clasificación de empresas para la determinación de la incidencia de la retribución al trabajo en los -- distintos sectores y magnitudes) y más aún lo que significa la consecución de datos de los 18 diferentes tipos de empresas representativas, excede la modestia de nuestro quehacer, limitado a señalar bases para el abondamiento del tema.

Como colaboración a quien intentara abordarlo en especial, anexamos (25) detalle de algunas clasificaciones utilizadas en la Argentina, aunque con distintos fines, sin omitir la adoptada por la resolución de la ex-Secretaría de Trabajo y Previsión el 11-3-44 para todos los fines en que debiera intervenir esa dependencia del poder administrador.

No abundan en los centros de estudio, ni en las cámaras patronales, ni en los sindicatos, cálculos serios sobre el incremento -- que en virtud de las llamadas "cargas sociales"- debe aplicarse al salario nominal para su real consideración. En procura de tales datos, básicos para nuestro objetivo, hemos obtenido los que pasamos a comentar, correspondientes a solamente cuatro de los diez y ocho tipos de -- empresas recién clasificadas.

I - Sector Industrial:

El estudio más breve, serio y completo que hemos encontrado al respecto, proviene de la Comisión Liquidadora creada por Ley 12910, referido a la determinación del porcentaje de "cargas sociales" que inciden sobre el salario nominal del personal jornalizado de la industria de la construcción, teniendo en cuenta toda la legislación aplicable y las estadísticas (imprescindibles para estos cálculos) disponibles para el cálculo de previsiones. Según los convenios en vigor hasta el 31-XII-68 y las distintas zonas geográficas de aplicación consideradas, así como las varias categorías de operarios, se llega a incidencias que oscilan entre 69,22 % y 69,44 %, y que promediadas arrojan 69,38 % (26).

Por su parte, la Cámara de la Industria Metalúrgica, adherida a la Unión Industrial Argentina, ha formulado su propio cálculo de porcentaje de incidencia de las "cargas sociales" sobre los salarios básicos del personal de la industria, el que resulta por cierto, bastante superior al aplicable sobre los jornales de los operarios de la construcción: 81,56 % (27).

II - Sector Comercial:

Por nuestra parte, teniendo en cuenta el convenio colectivo de aplicación, y las leyes laborales en vigor, hemos procedido al cálculo del porcentual de incidencias sobre los haberes del personal del comercio, utilizando la metodología de la Cámara de la Industria Metalúrgica. El resultado obtenido, alcanza a 82,63 %. Destácase que las diversas categorías de personal de y las distintas zonas de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo que ampara al personal del Co-

mercio, tienen remuneraciones básicas distintas, según el mismo Convenio, habiendo utilizado, para nuestro cálculo, las más elevadas de ellas (vendedores de zona A) (28).

III - Sector Financiero:

Hemos seleccionado para este sector, las disposiciones legales de aplicación a los bancarios y por cierto, que ha resultado difícil, cuando no imposible, obtener datos estadísticos de base cierta. Por ello, se han tomado los riesgos en base a la experiencia aplicada en el cálculo por la Cámara Metalúrgica, aunque los matices legales pueden dar alteraciones notables. Como ejemplo de las grandes dudas que nos inquietan, hemos considerado, ante la falta de mejor módulo, de las indemnizaciones por preaviso, con la misma base/probabilidad que la utilizada para el personal metalúrgico, aunque es obvio que el altísimo porcentaje de inamovilidad de bancarios (en virtud de derechos adquiridos por anterior legislación), debiera aproximar a cero el riesgo de pago por el concepto aludido. Hechas las advertencias precedentes, declaramos el resultado alcanzado: 77,09 %.

IV - Sector Agropecuario:

En búsqueda de datos para el logro de nuestro cometido, también se ha llegado a la Sociedad Rural Argentina, y desgraciadamente, también se carece de datos referentes a ciertas eventualidades en el sector agropecuario, tales como licencia por nacimiento y licencia para dadores de sangre. Con esta salvedad, consignamos el resultado a que hemos llegado: 43,87 %.

Hemos obtenido pues, cinco resultados correspondientes a -

cuatro sectores diversos, industrial, comercial, financiero y agropecuario. Con las limitaciones expuestas en cada ocasión, podemos concluir con un promedio general de incidencia de 70,90 %, entre un máximo de 82,63 % y un mínimo de 43,87 %, mínimo que afecta en demasía al promedio.

A efectos de la determinación de la incidencia de la remuneración al trabajo en los resultados de la empresa, se han tomado los balances de cinco empresas con actividades bien definidas y distintas entre sí, según la clasificación adoptada ut-supra:

Industrias Pirelli, balance al 31-XII-67, como empresa industrial.

Antonio Paniza S. A., balance al 30-VI-67, como empresa comercial.

Banco de la Nación Argentina, balance al 31-XII-67, como empresa financiera, la que, aunque es ente estatal, presenta características aceptables para su consideración en el presente trabajo, dada su organización ágil y los estatutos de aplicación al personal, básicos para toda la banca, oficial o privada.

Estancia Santa Clara S. A., balance al 31-XII-67, como empresa agrícola-ganadera.

Astra Cfa. Argentina de Petróleo S. A., balance al 31-XII-67, como industria extractiva.

Analicemos pues, cada caso.

Industria Pirelli, en el balance aludido, presenta el siguiente cuadro de Pérdidas y Ganancias:

En miles de m\$n.

Ventas netas	15.655.195	
Menos: Costo de mercaderías vendidas	<u>10.472.340</u>	5.182.855

	Viene de hoja 16	5.182.855
Menos:		
Sueldos	432.766	
Retribución Directores, Gerentes y Apoderados	71.673	
Cargas Sociales	259.863	
Amortizaciones	525.602	
Impuestos	1.446.461	
Intereses y Descuentos	603.987	
Comisiones	336.150	
Propaganda	156.514	
Alquileres	42.489	
Gastos Generales Administ. y Ventas	478.230	
Pérdidas sobre créditos	<u>4.454</u>	<u>4.377.089</u>
		805.766
Más:		
Intereses percibidos	56.847	
Recupero deudores	4.532	
Recuperos varios	<u>3.980</u>	<u>65.359</u>
		871.126

Consultado que fue personal superior de la empresa, pudo saberse que el "Costo de mercaderías vendidas", está compuesto en un 35% aproximadamente, de remuneraciones a la mano de obra y sus correspondientes "cargas sociales". Con este dato, y en conocimiento de la retribución al trabajo expresamente declarada en el Cuadro de

Pérdidas y Ganancias ("Sueldos", "Retribución directores, Gerentes y Apoderados", "Cargas sociales" y "Comisiones") los desglosaremos del Cuadro, reestructurándolo de la siguiente forma:

Ventas netas	15.655.195	
Menos:		
Costo mercaderías vendidas excluf-		
do remuneración al trabajo	<u>6.807.021</u>	8.848.174
Menos:		
Amortizaciones	525.502	
Impuestos	1.446.461	
Intereses y descuentos	603.987	
Propaganda	176.514	
Alquileres	42.489	
Gastos generales administ. y ventas	478.230	
Pérdidas sobre créditos	<u>4.454</u>	<u>3.277.637</u>
		5.570.537
Más:		
Intereses percibidos	56.847	
Recupero deudores	4.532	
Recupero varios	<u>3.980</u>	<u>65.359</u>
		5.635.896
Menos:		
Mano de obra originariamente incluida		
en Costo de mercaderías vendidas	3.665.319	
Sueldos	432.766	

Retribución Directores, Gerentes		
y apoderados	71.673	
Cargas sociales	259.863	
Comisiones	<u>335.150</u>	<u>4.764.771</u>
Ganancia del ejercicio		871.125 *****
 Los rubros que arrojan ganancia suman		
(15.655.15 + 65.359)		15.720.554 *****
 Agrupados los rubros que arrojan pér-		
didas, con exclusión de lo imputable a		
la remuneración al trabajo, suman	10.084.659	(64,14%)
 La suma de los rubros imputables a		
la remuneración al trabajo, incluidos		
los 3.665.319 cargados originaria--		
mente al costo de la mercadería ven-		
dida, suman	4.764.771	(30,35%)
Utilidad del ejercicio	<u>871.125</u>	<u>(5,51%)</u>
	15.720.554	(100, -%) *****

Puede fácilmente observarse pues, como ha incidido la retribución al trabajo en Industrias Pirelli S. A.: 30,35 % sobre los ingresos brutos.

Analizaremos ahora, la gravitación que tendría en el resultado de la empresa un error en el tratamiento de la legislación laboral. Supondremos que intencionalmente o no, se hubiera imputado, no mas que el 1 % de los sueldos y de las retribuciones cargadas al costo

de la mercadería vendida (\$ 4.327 + \$ 36.653), a cuentas no representativas de tales, y tratado (ese 1 %), como un gasto cualquiera, no incrementado con los beneficios de las "cargas sociales". Ajustando el Balance a sus nuevos términos, obtendríamos:

Total de resultados positivos 15.720.555

Resultados negativos

con exclusión de la remuneración al trabajo y sus implicancias por "cargas sociales"

10.084.659

Deducción del error supuesto

(4327+36653)

40.980

10.043.679

Resultados negativos provenientes de la remuneración al trabajo

4.764.771

4.764.771

Error supuesto, a imputar como remuneración al trabajo

40.980

40.980

Porcentaje de incidencia por "cargas sociales" sobre la remuneración no considerada como tal en su momento (81,56 % para el --

sector industrial)

33.423

33.423

31.839.174

14.882.853

Utilidad obtenida después del reajuste

837.702

Evidentemente, la reducción en la utilidad, ha sido provocada por las "cargas sociales" computadas sobre el supuesto error, y tal reducción de \$ 33.423.000, significa sobre los resultados de Pirelli S. A., una merma del 3,83 % sobre los originariamente calculados. Conveniente es destacar, tanto para este caso como para los que a -- continuación serán expuestos, que el porcentaje de incidencia por --- "cargas sociales", no incluye la retención al trabajador, para cumplir la legislación previsional, y que -detectado el error o fraude supuesto- debe soportar el empleador por la retención omitida, aumentando en consecuencia, la incidencia aludida. También destacamos, que son distintos los matices de la legislación positiva a aplicar al personal de Industrias Pirelli S. A., sean empleados u obreros, calificados o no, etc. Y en nuestro supuesto, un error en defecto sobre remuneraciones, hemos aplicado, sin tal consideración, el porcentaje del 81,56 %. Esta observación, es también válida para los casos que seguida--- mente serán tratados.

Con la pretensión de extraer conclusiones más generales, seguiremos aplicando igual procedimiento de cálculo para las otras empresas enumeradas.

Antonio Panizza S. A. :

En miles de m\$.n.

Ventas netas	136.362	
Costo de las mercaderías vendidas	<u>80.696</u>	55.666
Menos:		
Sueldos y comisiones	15.432	
Retribución Directorio y Gerentes	3.599	

Cargas sociales	4.485	
Amortizaciones	385	
Honorarios	1.904	
Impuestos Varios	4.598	
Intereses y descuentos	6.452	
Comisiones	3.314	
Propaganda	1.160	
Gastos oficina	1.842	
Alquileres	450	
Expedición y embalaje	2.232	
Gastos ventas	1.153	
Gastos generales	4.726	
Seguros	203	
Previsiones varias	<u>2.249</u>	<u>54.283</u>
Sub-total		1.383
Más:		
Intereses cobrados	5.600	
Descuentos obtenidos	250	
Alquileres cobrados	279	
Anulación reserva Muebles y Utiles	12	
Ingresos Varios	<u>36</u>	<u>6.177</u>
Ganancia del ejercicio:		7.560
		=====

En el caso en consideración, destácase que no se halla incluida remuneración alguna en el "Costo de las mercaderías vendidas", ya que se trata de una empresa netamente comercial, que ha cargado

a esa cuenta, no más que el valor de adquisición de la mercadería negociada. Por ello, agrupamos, sin añadido alguno, las cuentas que son consecuencia directa de la retribución al trabajo expuestas en el cuadro transcripto:

	En miles de m\$.n.
Sueldos y comisiones	15.432
Retribución Directores y Gerentes	3.599
Cargas Sociales	4.485
Comisiones	3.314
Honorarios	<u>1.904</u>
Total de la incidencia de la remuneración al trabajo	28.734, que absorbe el 20,15 % de los resultados brutos.

Supuesto el error del 1 % sobre los sueldos (\$15.432.000), - equivalente a \$ 154.320, volcados en otros rubros "libres" de la gravitación de las "cargas sociales", se habrá ocultado una pérdida real de \$ 127.515, equivalente al 82,63 % calculado como incidencia de cifras "cargas" sobre las remuneraciones nominales, en el sector "Comercio". Esa pérdida, significa una reducción del 1,68 % sobre los resultados positivos declarados por Antonio Panizza S. A..

Banco de la Nación Argentina:

	En miles de m\$.n.
Intereses percibidos	24.739
Cambios	1.646
Comisiones	4.893
Agencias exterior	405

Otras utilidades	511.
Provisiones aplicadas	<u>1.297</u> 33.527
Menos:	
Intereses pagados	9.964
Cambios	419
Otros gastos	2.067
Gastos judiciales	26
Agencias exterior	20
Otras pérdidas	372
Amortizaciones y castigos	<u>3.827</u> <u>10.702</u>
Provisiones	16.825
Menos:	
Presidente y Directorio	9
Personal administrativo, técnico, maestranza y servicios	6.035
Jornales	13
Fallas de caja	77
Salario familiar	1.140
Sueldo anual complementario	590
Zonas alejadas	113
Otros	3.469
Cajas de jubilaciones	1.398
I. S. S. Bancarios	198
Gastos representación	65
Regimen compensación jubilados	721

Retribución servicios prestados personal

ajeno a la institución	6
Contribución I. S. S. Bancarios	<u>613</u> <u>14.936</u>
Utilidad del ejercicio	1.889 *****

La presentación oficial del Cuadro, como puede apreciarse en la reciente transcripción, exime -por ya estar hecha- de la agrupación de las cuentas representativas del costo de la ocupación de trabajo ajeno, que suma \$ 14.936.000.000 m\$n., equivalente al 44,56 % de los resultados positivos declarados en el mismo documento. Un error en defecto del 1 % sobre los sueldos (\$6.035.000.000) se traduciría - en \$ 60.350.000. El porcentaje de incidencia por "cargas sociales" para entidades financieras a que hemos arribado, representa un 77,09 % que aplicado a los \$ 60.350.000. -, resultan ser \$ 46.511.815, es decir, un 2,48 % de los resultados arrojados por el Balance del Banco de la Nación Argentina.

Estancia Santa Clara S. A. :

En miles de m\$n.

Ingresos por ventas	23.929
Menos:	
Gastos hacienda vacuna	2.194
Gastos ventas cereales y semillas	4
Impuesto Actividades Lucrativas	220
Cereales y alambrados	5.648
Fletes y acarreos	1.815
Gastos Generales de hacienda vacuna	304

Vacunas y remedios	496	
Exterminio plagas	172	
Sueldos y jornales	4.594	
Cargas sociales	641	
Salario familiar	531	
Manutención del personal	940	
Gratificaciones	100	
Repuestos	1.500	
Gastos Generales	1.088	
Gastos de administración	1.392	
Intereses pagados	1.675	
Amortizaciones	<u>906</u>	<u>24.221</u>
Pérdida del ejercicio		293
		=====

Los rubros que explícitamente se presentan como atinentes a la retribución del trabajo, son los siguientes:

Sueldos y jornales	4.594
Cargas sociales	641
Salario familiar	531
Manutención personal	940
Gratificaciones	<u>100</u>

6.807 equivalente al 28,44 % del total de los -
=====

resultados positivos brutos.

En la consideración de este caso, se presenta una variación interesante. La empresa analizada ha estudiado la retribución por trabajo no conceptuado por la misma en relación de dependencia,

que está abonando en la actualidad. De ese estudio, se deducen los siguientes importes estimativos, debitados a otras tantas cuentas de resultado negativo empleadas por la empresa en su Balance al 31 de diciembre de 1967;

\$	21,9	-	1 % s/	"Gastos hacienda vacuna"
"	4,3	-	100 % s/	"Gastos venta cereales y semilla"
"	1.129,6	-	20 % s/	"Cereales y alambrados"
"	55,4	-	3 % s/	"Fletes y acarreos"
"	0,2	-	0,1% s/	"Exterminio plagas"
"	1.323,2	-	95 % s/	"Gastos de Administración"

Este importe de \$ 2.534.600 será el que en esta oportunidad, utilizaremos para nuestro cálculo de error, pasando a considerar la variación de los resultados si hubieran sido computadas las incidencias de las cargas sociales sobre dicha cifra. En un 43,87 %, hemos determinado esa incidencia para el sector agropecuario, porcentaje que en nuestro caso, significa \$ 1.111.929, cifra ésta, que de ser considerada, transformaría la utilidad de \$ 293.000 de Estancia Santa Clara S. A., en una pérdida neta de \$ 818.929.

Astra Cfa. Arg. de Petróleo:

	En miles de m\$n.
Ingresos brutos	3.554.992
Menos:	
Costo subproductos vendidos	<u>2.127.646</u>
	1.427.346
Menos:	

Sueldos		74.987	
Retribución Comité de Dirección		480	
Cargas Sociales		28.618	
Fondo Previsión Ley 11729		6.086	
Previsión Deudores Morosos		16.287	
Intereses		390.172	
Amortizaciones		29.775	
Honorarios		20.032	
Impuestos		53.157	
Gastos de Publicidad		11.061	
Gastos Generales		<u>63.453</u>	<u>694.689</u>
			753.257
Menos:			
Explotación inmuebles			<u>1.421</u>
			751.836
Más:			
Dividendos		67.431	
Renta de títulos		91	
Venta bienes de uso	35.138		
Menos valor inventario	<u>13.421</u>	<u>21.717</u>	<u>89.239</u>
			821.076
			=====

En Costo de subproductos vendidos, según informaciones obtenidas de la misma empresa, oscila alrededor de los \$420.000.000.- Desglosando del Cuadro de Pérdidas y Ganancias las cuentas representativas de remuneraciones al trabajo y sus incidencias, y añadiendo lo

que por igual concepto se ha debitado a Costo de Subproductos vendidos, obtendremos:

Sueldos	74.967	
Retribución comité de dirección	480	
Cargas sociales	28.618	
Fondo previsión ley 11729	6.086	
Honorarios	<u>20.032</u>	130.183
Mano de obra imputada a "Costo Subproductos vendidos"		<u>420.000</u>
		550.183(15,09%)
		=====

del total de resultados positivos).

Siguiendo igual procedimiento que en los casos anteriormente planteados, supondremos un error del 1% sobre los sueldos declarados, y sobre la correspondiente a jornales incluidos en "Costo de Subproductos vendidos", error consistente en haber imputado \$4.948.670 de sueldos y jornales netos, a rubros no representativos de remuneración al personal. La corrección del error, implicará el reconocimiento de "cargas sociales" que gravitan sobre los sueldos, en un porcentaje, que por no haberlo podido determinar, calcularemos en el promedio general de 70,90 % obtenidos en el presente trabajo y que significan \$ 3.509.316. Esta pérdida no computada en el Cuadro de Pérdidas y Ganancias transcripto, afectaría el resultado del mismo, apenas en un 0,43 %.

Resumiendo los datos obtenidos, podemos formular el siguiente cuadro:

Columna 1: Razón social

Columna 2: Sector

- " 3: Porcentaje de incidencia de "cargas sociales" sobre remuneración nominal
- " 4: Porcentaje de las ganancias, absorbidas por remuneraciones al trabajo y "cargas sociales" correspondientes
- " 5: Porcentaje de incidencia sobre el resultado obtenido, al corregir un error supuesto, equivalente al 1% de sueldos y jornales nominales.

1	2	3	4	5
Pirelli S. A.	Industrial	81,56	30,35	3,83
Antonio Panizza S. A.	Comercial	82,63	20,15	1,68
Bco. Nación Argentina	Financiera	77,09	44,56	2,48
Estancia Santa Clara SA.	Agrícola-ganadera	43,87	28,44	279,52
Astra Cfa. Arg. de Petróleo S. A.	Petrolera	70,90	15,09	0,43

La obtención de conclusiones generales serían no temerarias, sino sencillamente infundadas, dadas las deficiencia e insuficiencia de los elementos de trabajo con que se ha trabajado. Para un trabajo de mayor envergadura, que no se limitara como el presente a orientar procedimientos y técnicas, debería tenerse en cuenta:

1. - Que los Balances utilizados correspondieran a empresas representativas de su sector;
2. - Que esos estados contables, correspondiera a la misma época y ésta fuera reciente;
3. - Que las técnicas contables empleadas para todos ellos, fueran si-

milares;

4. - Que los datos complementarios necesarios para la tarea, hubieran sido suministrados sin reticencias deformadoras de la realidad y con absoluta veracidad ("contenido" de algunas cuentas, convenciones colectivas de trabajo aplicadas a los distintos sectores de personal, situaciones extraordinarias de la empresa que desfiguren la normalidad del ejercicio tratado, etc.);
5. - Que el cálculo de incidencia de las "cargas sociales" sobre las remuneraciones nominales, hubieran sido producidas en base a cálculos correctos, basados en datos estadísticos de fuente solvente y con conocimiento pleno de los instrumentos legales de aplicación.

RESUMEN

Los estados contables, generalmente, no cumplen su cometido en cuanto a expresión de "las pérdidas" derivadas de la utilización de trabajo de terceros en relación de dependencia, ya sea por ignorancia de los instrumentos legales de aplicación, ya sea por ánimo de negar derechos a los trabajadores, o ya sea por escamotear aportes a entes estatales, ya sea por la búsqueda de resultados preestablecidos, con distintas finalidades.

La "desfiguración" de los resultados por todo ello, alcanza respetables magnitudes. La obtención de conclusiones generales sobre los análisis numéricos hechos, es delicada, teniendo presente la escasa cantidad y calidad de la información manipulada. No obstante, por la impresión recibida en la elaboración precedente, y no por los resul-

tados obtenidos ni por los elementos de cálculo utilizados, podría afirmarse:

- La incidencia de las "cargas sociales" sobre la remuneración nominal, salvo en explotaciones agrícola-ganaderas, supera fácilmente el 70 %
- La remuneración al trabajo, absorbe amplios márgenes de la utilidad bruta de las empresas, oscilando generalmente, entre el 15 y el 45 % de las mismas.
- Los errores en el tratamiento contable de la legislación laboral, puede ocasionar el descenso de varios puntos de utilidad de la empresa.

II. - INSTRUMENTOS LEGALES DE APLICACION

1. - **Acuerdos y tratados internacionales; Constitución Nacional, Códigos, leyes, decretos-Leyes, decretos; Convenios colectivos; Jurisprudencia y acordados; Doctrina; Resoluciones; usos y costumbres; Discusiones parlamentarias.**

El concepto de instrumentos legales de aplicación, está bastante ligado a la idea de "fuentes del derecho", desarrollada suscita pero claramente, por Krotoschin (29). Este autor señala, en primer término, a la ley y a la costumbre, después a la jurisprudencia y a la doctrina, (aunque destacando lo discutible de estas dos últimas como fuentes), para seguir con el reconocimiento de la autonomía de la voluntad privada expresada por medio de las convenciones colectivas del trabajo.

Siguiendo el orden señalado por el mismo autor, puntualizaremos las fuentes de derecho del trabajo, que el mismo acepta como tales, sin omitir aconsejar, respecto al tema, el excelente trabajo de Cabanellas "Las fuentes formales del derecho laboral" para quien quisiera profundizarlo (30).

- La ley ;
- Los usos y costumbres;
- La Jurisprudencia y la doctrina, (aunque señalando lo discutible de su reconocimiento como fuente de derecho del trabajo).
- "Ciertas decisiones tomadas por órganos facultados para ellas, tanto de carácter privado como de carácter público, que no son decisiones judiciales propiamente dichas (Ej. laudos arbitrales)";

• "Ciertas reglas generales resultan también, de las convenciones y tratados internacionales que constituyen el derecho internacional - del trabajo".

A cada una de ellas nos referiremos, y en cuanto a la primera, analizaremos respecto al tema, la Constitución Nacional, los Códigos, las leyes propiamente dichas, los decretos Leyes y los decretos, agregando además, en la enumeración, a las discusiones parlamentarias como fuente de interpretación en la aplicación de la legislación laboral.

Acuerdos y Tratados Internacionales:

Múltiples y de variado tópicos, son los acuerdos y/o tratados internacionales tendientes a asegurar una justicia mínima en las relaciones laborales, y sus derivados, la distribución de la renta y las condiciones de trabajo.

Los trabajadores participantes en la primer gran contienda mundial, contribuyeron al esfuerzo bélico, incluyendo su propia vida en el riesgo en juego, e imponiéndose en consecuencia su influyente personalidad social en la tarea de reconstrucción de un mundo con paz estable. El tratado de Versalles, que rubricó el cese del fuego e intentó dar bases a un futuro mejor, tiene así su capítulo destinado a sentar "métodos y principios de reglamentación que todas las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar según lo permitan circunstancias especiales en que puedan encontrarse....." reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista in-

ternacional". El mismo Tratado dió nacimiento en su parte XIII, a un ente, la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de que procediera a la concreción del programa previsto en los siguientes "considerandos";

- "Considerando que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto asegurar la paz universal, y que tal paz no puede estar fundada sino sobre la base de la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas, injusticias, miseria y privaciones, lo que origina un descontento tal, que hace peligrar la paz y la armonía universal, y considerando que es urgente el mejoramiento de estas condiciones; por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia soportables, la protección del trabajador contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;
- Considerando que la no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano constituye un obstáculo a los es

fuerzos de las otras naciones anhelosas de mejorar la situación de los trabajadores en sus propios países;

- Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad, y por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, ha convenido...

La Nación Argentina, ratificó por ley 11722 el precedente preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, así como la creación de la Organización Internacional del Trabajo, quién en su dinámica vica, ha realizado conferencias, cuyos frutos se manifiestan en recomendaciones y resoluciones, según el siguiente detalle, en el que también se señalan las ratificaciones por la Nación Argentina:

La Conferencia Interamericana de la Guerra y de la Paz, reunida en Chapultepec, Méjico, aprobó el 7 de marzo de 1925, un acta a la que la Argentina se adhirió, (31) formulando recomendaciones tendientes a la solución de problemas laborales que afectan a la mujer y al niño, a cuestiones sociales y a principios sociales de América.

También la Nación Argentina ratificó, (32) la Carta de las Naciones Unidas, que en lo que a cuestiones del trabajador se refiere, se ocupa en su artículo 55 declarando :

- "Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respecto al principio de la igualdad de derecho y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: a) Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para to-

dos, y condiciones de progreso y desarrollo económico social; b) La solución de problemas internacionales de carácter económico , social y sanitario, y de otros problemas conexos, y la cooperación internacionales en el orden cultural y educativo; y c) El respecto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción de motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

Son además numerosos, los convenios bilaterales celebrados entre la Nación Argentina y potencias extranjeras, tendientes a asegurar a los ciudadanos argentinos (o a los beneficiarios que correspondan en cada caso) en el exterior víctimas de accidentes de trabajo, igualdad de trato que el suministrado en similar ocasión a los ciudadanos de otro país contratante, por supuesto bajo la obligación de reciprocidad (33).

En su momento, "... se suscitó en nuestro país el problema de la obligatoriedad de los Convenios internacionales ratificados. Parte de la Doctrina sostuvo que la ratificación del Convenio significaba su incorporación a la legislación argentina y hacía exigibles sus disposiciones. Para otros, la ratificación de un convenio solo implica el principio consagrado, pero su efectiva aplicación depende de una ley especial reglamentaria. Esta última tesis predominó en la Corte Suprema de Justicia de la Nación". (34).

Problema pues superado, por lo que puede afirmarse, que aún los convenios internacionales ratificados por ley, no son aplicables a relaciones individuales de trabajo, sino después de ser regulados -

por disposición concreta incorporada a la legislación positiva, momento a partir del cual la Nación, recién cumple los compromisos asumidos con otras naciones e con Organizaciones supranacionales, según el caso.

La Constitución

La importancia de la Constitución dentro del tema, es obvia como alguien ha dicho, funda y cimenta todo el ordenamiento jurídico del Estado que se regula por un vínculo de subordinación que lo une a ella; es ley suprema porque obliga a que las ulteriores normas se ajusten a ella, so pena de ser declaradas inconstitucionales y afectadas de nulidad; nada más gráfico para explicarlo, que tener presente la "pirámida jurídica" de Kelsen.

La constitución argentina vigente aseguró, ya con su texto originario de 1853, el derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita, declarándolo en su artículo 14. La reforma de 1957, no pudo pasar por alto la urgencia de asegurar, en la misma Carta Magna, los principios rectores de una política laboral, dados la específica función estatal de promover el bien común, el avance de las ideas sociales y la presión de los trabajadores en un momento de incertidumbre y desconfianza hacia su propio futuro. De allí que los reformadores añadieron al artículo 14 del antiguo texto constitucional, 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; jornadas limitadas descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario vital móvil; igual remuneración por igual tarea; partici

pación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado 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 la garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administrada por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilación y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna..."

Muchas son además las Constituciones provinciales, que han invadido el tema e inclusive, caído en la tentación de legislar sobre facultades no delegadas.

Codificación:

Es la codificación, una aspiración del orden. Y el orden es la recta disposición de las cosas a un fin determinado. El fin de la legislación laboral, es que sea aplicada como disposición de orden público que es, por exigencia de la justicia distributiva. Y difícil es tal apli

ecación cuando difícil es su conocimiento y objetiva interpretación , víctimas de la falta de organicidad de su conjunto, de la constante elaboración de nuevas normas, de la interpretación judicial y administrativas desencontradas, de la falta de algunas disposiciones rectoras , de la superposición, de su cuantía, etc. ... En general, se alega en pro de la codificación, el carácter estable del orden reglado, la sensación de permanencia institucional, de garantía en el ejercicio y aplicación de las normas preestablecidas, la facilidad de conocimiento de disposiciones orgánicas reunidas en un solo cuerpo legal y, con ello, quizá, la facilidad de su aplicación.

La Real Academia de la Lengua, entiende por codificar "hacer o formar un cuerpo de leyes metódico y sistemático". Y "dos conceptos o ideas -los de método y sistema van, como puede apreciarse, íntima e inmediatamente unidos a toda razón codificadora.

Codificar es hacer un codex, y Código es cuerpo de leyes hecho con método y sistema". (35). De aceptar tales aseveraciones no podría ser un Código, ni la simple compilación o recopilación , ni el texto refundido de diversos cuerpos legales. Y he aquí , uno de los riesgos, si es que el derecho laboral aún está "en edad de crecimiento", y es inconveniente aprisionarlo en un Código que, por su propia naturaleza, es poco flexible para ir adaptándolo con la celeridad que va exigiendo en su diaria evolución , las complicadas relaciones del trabajo y el devenir de las ideas al respecto.

La constitución reformada en 1957, no descuidó el tema, preveyendo su propia "momificación" y la posibilidad de un Código de

Leyes Laborales, incluyendo en su articulado, como facultad del Poder Ejecutivo Nacional, "dictar los códigos civil, comercial, penal y de Minería y del Trabajo y Seguridad Social" (art. 67, inc. 11), facultad de la que el Congreso, aún no ha hecho uso en lo que al Código del Trabajo y Seguridad Social se refiere.

Algunas disposiciones pueden encontrarse en el Código Civil y en el Código de Comercio atinentes al contrato de trabajo. - Lo estatuido en el Código Civil para la locación de servicios, podría computarse como elemento de interés para nuestro estudio, si el tiempo no hubiera corroído su vigencia, producto de una concepción individualista y libérrima del empleo de labor ajena, y el mismo tiempo no la hubiera reemplazado, como lo ha hecho, (por virtud de factores que no es el momento de analizar), por otra concepción más social y con sentido de solidaridad humana. Las disposiciones sobre locaciones de servicios tal como las exhibe nuestro Código Civil, han quedado pues reservadas a cuestiones de "alquiler de trabajo" no ejercido en relación de dependencia. Siendo precisamente el trabajo en relación de dependencia el más protegido por la tupida malla de la legislación laboral argentina, pierde valor, en el presente trabajo, la consideración del Articulado del Código Civil. En cuanto al Código de Comercio, por modificación del año 1934, rejuveneciése con la incorporación de la Ley 11. 729 que pasó a ocupar los artículos 154 a 160, legislando sobre daños causados por el empleo al empleador, accidentes y enfermedades inculpables, servicio militar, vacaciones, despido, muerte.

Este "remiendo" del Código de Comercio, que marcó todo un acontecimiento en las conquistas sociales, lejisimo está de satisfacer los deseos de los partidarios de la codificación, puesto que no representa más que una parcialidad dentro del planteo de un verdadero Código del Trabajo y por añadidura, los artículos codificados entran a jugar en paridad de condiciones con no pocas leyes, decretos y convenios colectivos de trabajo, que los completan y los amplifican, situación que sumada a las variadas interpretaciones judiciales administrativas y doctrinarias, hacen tambalear la estructura de lo que, codificado, debiera tener algo más que apariencia de firmeza. - Por este motivo, no nos detendremos ahora, bajo el rubro del epígrafe, en nuevas consideraciones sobre los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, refiriéndonos a ellos en el futuro, como disposiciones de la Ley 11.729 que es la que les dió origen.

Como en 1904 (proyecto de J. V. González), 1921 (proyecto de A. M. Unsain) , 1933 (proyecto de C. Saavedra Lamas), sin contar con el ordenamiento de leyes preparado por los Dres. E. Krotschin y J. A. F. Ratti y publicado en 1957, nuevamente se nos anunció con igual fin, el trabajo de tres juristas, originado en disposición del Poder Ejecutivo Nacional (36) y ante "la multiplicidad de Leyes y decretos en materia laboral... que ponen de manifiesto la falta de sistematización y de lógica dificultad para interpretar y armonizar normas en ocasiones contradictorias" y "que frente a ello resulta evidente la necesidad de proveer al dictado de un código "estimando boportuno iniciar la tarea.

La Ley:

Siendo la ley una norma social obligatoria establecida por la autoridad pública competente, se impone el conocimiento de la misma por toda la comunidad con una claridad suficiente para su fiel cumplimiento por los hombres de buena voluntad.

"Además de la Constitución Nacional y de las diversas constituciones provinciales que se han dictado, la fuente principal de la legislación del trabajo está en las leyes ordinarias sancionadas por las respectivas asambleas legislativas, conforme a su competencia". (37). El conjunto de leyes, debiera formar un todo armónico con los acuerdos y tratados internacionales ratificados y con la misma Constitución Nacional.

Pero ya sea porque las leyes nacionales avanzan a un ritmo más acelerado que los acuerdos y tratados o Constitución mencionados, o porque estos se adelantan a aquellos, lo cierto es que la falta de coincidencia nos induce a duda, bastante a menudo, sobre la constitucionalidad de algunas de aquellas mismas, e sobre la existencia de disposiciones concretas y más particularizadas que exceden el marco de las declaraciones internacionales y de los principios generales de una carta magna. Sólo a título de ejemplo, recordamos los tropiezos con que las llamadas leyes laborales, corriendo a todo galope, sufrieron al intentar superar -con éxito las más de las veces-, el espíritu liberal de nuestra Constitución antes de su última reforma, y por otra parte, después de ocurrida ésta, notable es observar como las leyes se han quedado a la zaga de preceptos constitucionales,

tales como la "participación en las ganancias de la empresa"(art. 14). Ejemplos similares, podríamos enunciar, respecto a nuestras leyes laborales en aplicación, confrontadas con las manifestaciones de deseos suscriptas entre "altas partes contratantes" y ratificadas por nuestro país, así como atrás se están quedando en la carrera - del "desarrollo económico y técnico (p. ej., la relativa a la gente de mar contenida en los arts. 984 y ss., C.Com.) , y otras que se inspiran aún en conceptos discutidos modernamente, como p. ej. la ley de accidentes basada en la idea de la responsabilidad del patrono , mientras la tenencia actual se encamina hacia la incorporación de la indemnización por accidente de trabajo en un sistema de seguridad social". (38).

Decretos-Leyes:

Los decretos-leyes, hermanos bastardos de las leyes, han sido creados para suplir la falta de éstas, cuando los dispositivos constitucionales previstos para su concepción, carecen de potencia. Sus efectos son equivalentes a los de las leyes, sus orígenes están en el Poder Ejecutivo que asume facultades legislativas a falta del Poder correspondiente. El gobierno "de facto" o aquellos que de alguna manera anulan el quehacer del Congreso, son a quienes corresponde la paternidad de los Decretos Leyes, manteniendo así el instrumento de conducción necesario para el manejo de los actos políticos y disposición de la cosa pública. Generalmente, pasado el período de excepción de régimen republicano, se revalidan (o se invalidan), dando para ello intervención al Honorable Congreso, y adquiriendo de esta manera ,

jerarquía de leyes, legitimizando lo que era un engendro necesario de anormales circunstancias. La más moderna jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, determina que los decretos leyes mantienen su vigencia mientras no sean expresamente derogadas. Los nu-merosos Decretos Leyes concernientes a la política laboral, habidos con posterioridad a 1943 fueron agrupados en pocas leyes al momento de su ratificación por el Poder Legislativo, (la ley 12921, com-prendió a 123 de ellos), quedando incorporados en un breve número de éstas una variedad de disposiciones legales, que impusieron al lenguaje corriente mantener la numeración del Decreto Ley original, para su más fácil identificación. Justifícase de este modo, la deno-minación de Decreto Ley N° _____, a muchos que dejaron de serlo, denominación que mantendremos en este trabajo, para sujetarnos a lo que es uso y costumbre.

Decretos:

Los Decretos son los instrumentos legales con que el poder administrador por vía de la reglamentación, adapta en forma con-creta, las "directivas" de la ley, adecuándola a la práctica de su cumplimiento.

Al parecer, el Decreto, al "materializar" la ley, debiera centrarse al "espíritu" que trata de "postular", cuidando de no tergiverse con excepciones reglamentarias, según el mandato constitucional.

El incumplimiento de ello, han traído al complejo campo de la legislación laboral, un nuevo instrumento que debiera no más que

aclarar la ley, adecuarla, con prudencia, complementaria sin transgredir los límites que le han sido impuestos. Opuestamente, la falta de suficiente reglamentación, es muchas veces, causa tácita de efectiva invalidación, total o parcial, de las consecuencias queridas por el legislador.

Convenios Colectivos de Trabajo.

Las asociaciones profesionales de trabajadores, capacitadas legalmente, y los entes representativos de los empresarios, tiene en los convenios colectivos, su propia "pequeña ley", "Es el acuerdo concluido entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y una o varias asociaciones profesionales de empleadores. Regulan las condiciones de trabajo que se aplicarán en los contratos individuales que celebren las personas comprendidas en la con ven ción". (39). En ellos pactan las condiciones de labor de los traba jado res representados por los primeros, representación que abarca a los afiliados y a los no afiliados, tanto como las Asociaciones Profesionales de empleadores comprometen a los empresarios que desa rrol lan actividades productivas similares, estén o no adheridas a ellas. La amplitud con que el Convenio Colectivo alcanza a traba jado res y em plea do res, está condicionada a que ambas partes signatarias, gocen de personería gremial, que la Convención sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y que en el documento consten datos tales como actividades y categoría de traba jado res a que se refiere, zona de aplicación, período de vigencia, etc. (40).

La extensa órbita de los comprendidos en los términos de

la convención, al abarcar a los representados por las partes signatarias, sean o no afiliados a las mismas, justifica la intervención estatal aludida, sin dejar de tener el carácter de convencional.

"Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho, del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general". Así reza el art. 6º de la ley 14.250, creando pues otro instrumento legal de aplicación, el convenio colectivo que, al superar los beneficios que la legislación de fondo otorga a los trabajadores, la reemplaza ("y siempre que no afectara disposiciones dictadas en protección del interés general") . (41) en lo estatuido respecto a tales beneficios, y la completa en cuanto a detalle de interés para el gremio signatario en particular.

Jurisprudencia y "acordadas": Es la tendencia de los tribunales a resolver en el mismo sentido una misma cuestión, y en cuestiones análogas aplicar principios semejantes". (42). Nótese, pues, que no es más que una tendencia que señala una probable dirección a seguir - por los jueces, en virtud de haber seguido esa misma dirección en casos análogos que concretamente le fueron planteados, ya que solamente, ante casos concretos, caben sus propias interpretaciones de la ley, norma general y abstracta. Pareciera pues, que la jurisprudencia no pasa de ser un auxiliar para el conocimiento de la correcta aplicación de la ley ante un caso, pero, recordando a García y

Pelayo, adquiere singular relevancia al admitir que la ley "no es solo lo que el Congreso quiere, sino también lo que resulta de ella después de pasar por la interpretación judicial". No puede pues descartarse, que los jueces, por vía de interpretación y ante la ausencia de normas expresas, pueden crear reglas jurídicas, por aplicación de leyes análogas o de principios generales del derecho, no pudiendo "dejar de juzgar bajo el pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes". (43). Más aún, las sentencias plenarias de las Cámaras Nacionales de Apelaciones, entre ellas la del Trabajo de la Capital Federal, son obligatorias para las propias Cámaras, y para los jueces de primera instancia, cuando adoptan una doctrina legal o interpretación de ley a fin de unificar la jurisprudencia, si antes no lo hubiera hecho la Corte Suprema de Justicia. (44).

Pero al querer andar sobre el terreno de las sentencias, encontramos tantos "baches" como los hallados en el terreno de la legislación. Nos encontramos, especialmente en la legislación laboral con los vacíos propios de la legislación flamante que aún no ha dado tiempo a discutirse; nos encontramos con vacíos que nadie se preocupó de llenar, por no llegar a discutirse, al tratarse de temas de escaso interés pecuniario (ejemplo, problemas sobre feriados pagos); nos encontramos con el vacío provocado por la falta de una Corte de Casación que mantenga la uniformidad de la jurisprudencia, salvo cambio proveniente de ella misma, y no de los distintos Jueces de Trabajo y de las distintas Cámaras que fallan los litigios laborales, sin obligación de mantener criterios ni de sus superiores, ni de sus pares,

ni propios, salvo las limitaciones citadas de la ley 13.998. -

Viene pues la jurisprudencia, a engrosar el amorfo cuerpo del conjunto de conocimientos necesarios para la mejor aplicación de la legislación laboral argentina.

La doctrina:

Asumen los jurisconsultos, entre otras, la tarea de analizar textos legales y extraer de ellos, el sentido que interpretan, que se dárselas, en las situaciones expuestas sin gran nitidez o en los casos supuestos -o no- planteados, tarea sin límites, ya que es imposible que el legislador prevea en la figura jurídica tipo tratada, las variantes indefinidas o superpuestas que la vida real puede plantear. "... no hay que olvidar que las figuras jurídicas no siempre se presentan puras en la vida práctica, sino que a veces se advierten en ellas ingredientes que no responden estrictamente a sus definiciones académicas, sin que por ello pierdan su ser esencial". (45).

Tarea de aclaración, de complementación, de búsqueda de principios que sustenten tal o cual interpretación. La doctrina influye en la evolución y desarrollo del derecho y en especial, es obvia su contribución al derecho del trabajo.

A nadie puede imponerse las conclusiones de la doctrina; carecen, como tales, de fuerza legal (46). Pero la autoridad del jurisconsulto, dada esta por su calidad de tal, dará la suficiente precisión como para injertar sus conclusiones entre el conjunto de conocimientos que deben mantener a la vista (y no de los que influyen menos) quienes deben aplicar la legislación positiva argentina, como a la vis

ta los mantienen jueces y legisladores. Y la doctrina... no es siempre unánime, concurriendo muchas veces, a complicar el complicado mundo de la legislación laboral.

Resoluciones de dependencias del Poder Administrador.

Varias son las dependencias del Poder Administrador, quienes por propios poderes -y a veces lindando con lo ilícito- (ejemplo Resolución del 15 de octubre de 1964 del Consejo Nacional de Salario Mínimo, y Móvil), regimentean en algunos aspectos las relaciones laborales, ya sea mediante resoluciones, o disposiciones, ya sea mediante dictámenes rectores que pasan a engrosar el complejo "Ordenamiento" de las disposiciones respectivas que reglan el mundo del trabajo en la Argentina.

Así a título de ejemplo, citaremos algunas de ellas que, por la incidencia que tienen en la regulación del quehacer laboral o por la cantidad de personas a quienes alcanzan sus normas, se destacan entre la gran variedad de las que están en vigor;

Resolución n° 60, de la Dirección Nacional de Trabajo y Acción Social Directa, del 5-7-66 (destinada a complementar la ley 14.250 y su decreto reglamentario), referente a la constitución, competencia, recursos, sanciones y organización de las comisiones Paritarias.

Resolución n° 665 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del 6/10/56, estableciendo el salario base para el cálculo de las indemnizaciones por accidentes ocurrido en explotaciones forestales agrícolas y ganaderas.

Resolución n° 10 del Consejo Nacional de Salario Vital - Mínimo y Móvil, del 1-4-65, determinando que "las diferencias por antigüedad han sido incluídas en los escalafones salariales pactados en las convenciones colectivas de trabajo y/o establecidas en los Estatutos, no integran el salario vital, mínimo y móvil".

Disposición N° 38 de la Dirección General de Policía del Trabajo, del 29-7-64, sobre la actitud a adoptar por el organismo ante el incumplimiento de Convenios Colectivos de Trabajo.

Los usos y costumbres:

He aquí lo que nos faltaba a quienes deseábamos cenir en un haz inteléible, las normas legales de aplicación en el campo laboral: los usos y costumbres, aún furtivamente escapados de los rasgos de la escritura. El Dr. Pozzo (47), las define "como modo de actuación de un pueblo en forma general y constante en determinado sentido y realizado con el convencimiento de su necesidad jurídica".

El Código Civil, en su reciente reforma (48), los descarta como fuente de derecho, salvo silencio de la ley o cuando expresamente ésta se refiera a ellos. El Código de Comercio, parece ser más amplio en la aceptación de los usos y costumbres como fuente legal: art. 218 inc. 6°. "El uso y práctica generalmente observados en el comercio, en casos de igual naturaleza, y especialmente la costumbre del lugar donde debe ejecutarse el contrato, prevalecerán sobre cualquier inteligencia en contrario que se pretenda dar a las palabras".

Título preliminar, V: "Las costumbres mercantiles pueden servir de regla para determinar el sentido de las palabras o frases

técnicas del comercio, y para interpretar los actos o convenciones mercantiles". Y es el Código de Comercio quien "absorbió" a algunas leyes laborales. Por otra parte, y específicamente, el Decreto Ley 33302/45, ha adaptado las costumbres para la fijación de salarios, y en muchos otros "huecos" dejados por la legislación laboral han jugado importante papel. También los ha admitido la doctrina y la jurisprudencia en materia laboral. El profesor Benito Pérez afirma que no "pueden dejarse de lado los usos y costumbres del trabajo que existen en muchas actividades, como elementos coadyuvantes para determinar cuándo nos encontramos frente a un típico contratista (49)". Y Krotoschin recuerda un ejemplo diario "para la virtud creativa de derecho de los usos son los relativos al pago de gratificaciones". (50).

El Dr. Pozzo, ratifica que no puede negarse el papel de la costumbre, sobre todo el papel de la costumbre profesional, es decir, la reiteración de procedimientos en determinados oficios o profesiones en la formación de normas laborales, que son aceptadas en cuanto existe entre los sectores interesados la convicción de su necesidad.

Dejamos pues incorporados a los usos y costumbres, a la ya extensa nómina de normas legales de aplicación en la legislación del trabajo. -

2. - Su frondosidad, complejidad e inorganicidad o dispersión.

La sola enunciación de los cuerpos legales- y de sus muchos "miembros desarticulados"- que rigen las relaciones del trabajo,

dan la impresión de la abundancia real, de la frondosidad con que se ha desarrollado, indisciplinadamente, la legislación laboral.

A tal punto, que hasta ha habido ocasión en que una Cámara de Apelaciones debiera declarar que el Juez debe aplicar de oficio el Convenio Colectivo correspondiente; ese Magistrado había alegado ignorancia (a despecho del art. 1 del Código Civil y de su calidad de Juez) del Convenio aplicable, puesto que la parte interesada en su consideración nos aportó en su momento, el texto probatorio de su existencia... Es decir, que aún quienes a diario "manipulean" las disposiciones legales de aplicación, en el fuero del trabajo, desconocen, se resisten a conocer, o se han perdido, en el "frondoso" follaje de nuestra legislación laboral, sin tronco central que la aliente, que la anime, que centralice en una llamada legislación de fondo, que dé ideas generales y orgánicas.

Ni tan siquiera podemos decir que en nuestro caso, se aplican indubitablemente los adagios recordados por Cabanellas: "NEMINI JUS IGNORARE LICET" y "NEMO JUS IGNORARE CENSETUR; IGNORANTIA LEGIS NEMINEN EXCUSAT", ya que - nuestro eminente Profesor, agrega: "Sin pretender en ello señalar la pauta exacta de resolución del problema, cabría considerar estableciendo que en Derecho Laboral es admisible la ignorancia del Derecho cuando esté absolutamente comprobada o - constituya una presunción racional; sin resultar posible admitir

la cuando vaya contra la moral, las buenas costumbres o los principios éticos que deben inspirar las relaciones entre patrones y trabajadores".

Todo ello, crea una complejidad atentatoria de la claridad y simpleza que, con términos precisos, debe ser cualidad de la norma jurídica, máxime cuando su interpretación primera debe estar al alcance de dadores de trabajo y recibidores de éste, y es razonable suponer que muchos no están preparados para descifrar el texto legal con su peculiar lenguaje, y menos cuando su forma es un castellano "retorcido" -muchas veces-, su fondo reservado para uso exclusivo de los abogados, y su cantidad y disposición está no más que al alcance de un experto investigador.

A título de referencia, transcribimos un Anexo D, el número de actas de infracción labradas por la Policía del Trabajo en el período julio 1967/Mayo 1968, en el que podrá apreciarse la carencia de violaciones a normas que indiquen erogaciones, dando lugar a suponer, más bien, que la ignorancia y/o la despreocupación, han sido los causales.

Ni que decir de la inaptitud del trabajador, en muchísimos casos, frente a las disposiciones hechas para protegerlo y que, por serles ininteligibles, resultanle ineficaces en no pocas ocasiones. En otros casos, tales disposiciones son trabajadas habilmente por quienes han creado "industrias" como la del despido y la del accidente de trabajo, casos estos similares al de tantos expertos en derecho penal, por experiencia propia y/o por los riesgos de que la justicia

les caigan con todo su peso.

3. - Publicidad de los instrumentos legales de aplicación :

"La publicación es indispensable para que la ley sea obligatoria; la promulgación por sí sola podría bastar a este efecto , porque conteniendo ella la orden de dar cumplimiento a la ley, sería injusto que esta pudiera ser aplicada sin que antes hubiese sido llevada al conocimiento de los habitantes del país". Así se expresa Salvat (52), aquí está el espíritu del art. 2º de nuestra Código Civil, que resulta ser de una lógica indiscutible. La norma aludida es de aplicación según la jurisprudencia, tanto a la ley, como a los Decretos del Poder Ejecutivo (53) y a las Ordenanzas Municipales (54), y podemos nosotros agregar, que dados los fundamentos de la publicidad, debe deducirse que toda aquella disposición que rija con carácter de obligatoria y de cuya existencia no se pueda alegar ignorancia, debiera darse a conocer, indispensablemente a los interesados (55).

Lamentablemente, el conglomerado de leyes, decretos , convenios colectivos, solamente se logra reunirlos y ordenarlos mediante el esfuerzo del profesional o de la editorial interesada en brindar ese servicio pero, tal compilación, puede llegar a ser completa, después de una intensa búsqueda y de alcanzar ciertas fuentes de información no libradas al acceso público. Es decir, que la publicidad indispensable está limitada a las leyes, decretos y algunas resoluciones dadas a la luz en el Boletín Oficial y, a veces, en la prensa en general y en la especializada. El obrero no afiliado a su sindicato o el

empleador no adherido a la Cámara Patronal respectiva está en igualdad de condiciones que los profesionales u otros interesados, en la consecución del texto de una Convención Colectiva de Trabajo, suscrita por las partes y homologada por la autoridad oficial, y de aplicación obligatoria en el ámbito del trabajo determinado por su mismo texto, hayan sido o no comprendidos en él. Esas condiciones se limitan a adquirir el diario o revista en que total o parcialmente haya sido publicado el convenio deseado, y, ante la falta de publicidad, solicitar a la División Publicaciones de la Secretaría del ramo, le provean de un ejemplar y ante el agotamiento de ejemplares para su distribución, copiar pacientemente el ejemplar único -si lo hay-, y ante la falta de impresión del Convenio por parte de ese ente estatal, resignarse a la afiliación, al organismo signatario del Convenio si su calidad de trabajador empresario lo permitiera, y si no, recurrir a la buena disposición de empleados o funcionarios vinculados en el Ministerio, Cámara, Sindicato o empresa con igual problema ya solucionado. He aquí el "régimen procesal" para el conocimiento de un Convenio Colectivo de Trabajo, que como simple ejemplo basta, para unir a esta dificultad la del conocimiento cabal de las disposiciones que rigen las relaciones laborales, y hacernos una idea de la complejidad dentro de la cual, debe desenvolverse quien desea un tratamiento contable exacto de una legislación confusa y que confunde.

4. - Resumen:

Los instrumentos legales de aplicación (acuerdos y tratados internacionales, constitución nacional, Códigos, leyes, decretos

leyes, decretos, convenios colectivos, jurisprudencia y acordados, doctrinas, usos y costumbres, discusiones parlamentarias, gestados en épocas distintas, con distinta paternidad y, sin la organicidad que la materia requiere, han dado origen a una desarticulada familia cuya armonía no es un ejemplo.

Superposiciones, contradicciones y vacíos diversos, es el panorama que ofrece la actual legislación laboral argentina.

Todos los instrumentos legales de aplicación debieran, sin excepción, publicarse, de acuerdo a prescripciones de nuestras leyes de fondo y ya que, glosando a Salvat, es injusta la exigencia de su respeto si antes no hubieran sido llevados a conocimiento de los obligados a ellos. En la actualidad, se limita la publicidad a las disposiciones transcritas en el Boletín Oficial, de leyes, decretos y algunas resoluciones del poder administrador. La información sobre normas no publicadas (muchos de los Convenios de Trabajo) y de obligatoria aplicación, ofrece grandes dificultades.

Todo ello, contribuye a confundir a quien debe aplicar y contabilizar los compromisos derivados de la legislación laboral. -

III - INSTRUMENTOS DOCUMENTALES EN LA APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL.

1 - Las pruebas en general.

LAS PRUEBAS

Los codificadores evitan generalmente, definir "la prueba". Demasiado saben aquello de que "omnie definitione in jure periculosum est". Máximo Castro (56) cita algunos intentos: "la prueba es el conjunto de motivos productores de la certidumbre" (Mittermaier); "Es todo aquello que persuade al espíritu de la verdad de un hecho contestado" (Demat); "Es la conformidad entre nuestras ideas y los hechos constituidos del mundo exterior" (Bonnier); "Es la demostración legal de la verdad de un hecho y también un medio que las partes emplean para demostrar el hecho discutido" (Laurent); "Está constituida por los hechos demostrativos de la verdad de las acciones o de las excepciones" (Gianturco).

Algunas más que otras, pueden aceptarse para nuestro cometido que no es precisamente examinatorias y seleccionarias. El comentar, o simplemente transcribir la clasificación de las pruebas que en sus más diversos aspectos, ha hecho la doctrina, también excede nuestro objetivo, limitándonos ahora a lo que expone la legislación positiva. Nuestro Código Civil (Art. 1190), después de delegar el modo de la prueba a las disposiciones de los Códigos de Procedimientos de las Provincias Federadas, enuncia:

- Instrumentos públicos.
- Instrumentos particulares firmados o no firmados.
- Confesión de partes, judicial o extrajudicial.

- Juramento judicial.
- Presunciones legales o judiciales.
- Testigos.

Por su parte, el Código de Comercio (Art. 208), declara que "los contratos comerciales pueden justificarse:

- 1o. - Por instrumentos públicos;
- 2o. - Por las notas de los corredores, y certificaciones extraídas de libros;
- 3o. - Por documentos privados, firmados por los contratantes o algún testigo, a su ruego y en su nombre;
- 4o. - Por la correspondencia epistolar y telegráfica;
- 5o. - Por los libros de los comerciantes y las facturas aceptadas;
- 6o. - Por confesión de parte y por juramento;
- 7o. - Por testigos.

Son también admisibles las presunciones, conforme a las reglas establecidas en el presente título".

Ubicándonos ahora más cerca de "nuestra materia", detallaremos las pruebas admitidas en el procedimiento de los tribunales de trabajo de la Capital Federal, según la propia ley de creación del mismo, y en bastante fiel coincidencia con el Código de Procedimientos de la misma jurisdicción:

- Los instrumentos (arts. 61, 82 y 83);
- Las informaciones o declaraciones de testigos (arts. 61 y 74 al 81);
- Los dictámenes de peritos (arts. 61 y 85 al 88) y asesoramiento de expertos (art. 74).

- La inspección ocular (arts. 61 y 84).
 - La confesión (arts. 61 y 69).
 - Las presunciones e indicios (arts. 61, 61, 73 y 80).
- 2 - "Instrumentos". Libros de Comercio, Libros específicamente es-
pecíficamente establecidas por la legislación laboral. Comprobante
tes. Certificación de los comprobantes.

"El contrato de trabajo no exige en general forma determi-
nada... Cuando la ley se refiere a alguna formalidad, ésta no consti-
tuye sino un medio de prueba" (57). Y como medio de prueba, parece
ra que la legislación laboral abunda en exigencias de libros y "papeles",
prueba que presenta no pocas dificultades en cuanto se profundiza en
el conocimiento de su alcance. Para una más clara dilucidación del
caso, distinguiremos: 1) Libros, y entre ellos, a) Libros de Comer-
cio y b) Libros específicamente establecidos por la legislación laboral,
y 2) Comprobantes, y entre ellos, a) Documentos comerciales y b) Pro-
venientes de las relaciones laborales.

1. a) Libros de comercio;

La importancia de los libros de comercio, en el asunto en
consideración, parecería obvio destacarla. Ellos están entre los me-
dios de prueba enumerados en el art. 208, incisos 2 y 5 del Código de
Comercio, quien también declara (art. 83), que si son "llevados en la
forma y con los requisitos prescriptos, serán admitidos en juicio, co-
mo medio de prueba entre comerciante, en hecho de su comercio, del
modo y en los casos expresados". Los términos "como medio de prue-
ba entre comerciantes", parecerían excluirlos sin más análisis, como

elemento probatorio en litigios laborales. Anaya (58) manifiesta que "no es cuestionable el derecho a pedir la exhibición parcial de los libros de comercio como prueba en el proceso laboral. Pero si su procedencia como medio probatorio es inequívoco, muchos menos segura es la doctrina y la jurisprudencia acerca de la eficacia probatoria de estos libros en tales litigios como, en general, cuando los libros se oponen a quien no es comerciante". El mismo autor, enfrenta las disposiciones de los artículos 8o. inc. 9, 63 y 64, en las que se estatuye tanto que los libros de comercio solo servirán "como principio de prueba" de actos no comerciales (art. 64); como son actos comerciales - "las convenciones sobre salarios de dependientes y otros empleados de los comerciantes" (art. 8 inc. 9) y por ello con factibilidad de que sean demostrables como el resto de los actos de comercio; y por último, que sus asientos "probarán" en contra del comerciante al cual corresponden los libros. Después de ello, recordamos nuevamente la postura del tratadista, dudando de la "eficacia probatoria" de los libros de comercio en los pleitos de trabajo.

La importancia del tema para nuestro estudio, es no más que tangencial, pero resulta a viva luz su conexión con el tratamiento contable de la legislación laboral. Apenas insisteremos sobre el asunto, exponiendo la parte de mayor interés de un fallo del fuero laboral como contribución jurisprudencia al problema dilucidado, en el que algún apoyo encontramos al valor probatorio de los libros sean quienes sean los litigantes. "No tratándose de cuestiones entre comerciantes relativos a hechos de su comercio, no puede decidírselas, en cuanto

a la prueba de libros, por aplicación lisa y llana del art. 69 del Código de Comercio, pero de ahí no se refiere la carencia de toda significación de los libros, en los casos en que una de las partes no fuere -comerciante" (59).

Es obligación del comerciante "seguir un orden uniforme de contabilidad y de tener los libros necesarios a tal fin" (art. 32 inc. 2 Cód. Com.), obligación cuyo incumplimiento no genera otras penas que la privación de beneficios tales como la utilización de los mismos como elemento de prueba. El nuevo art. 43 del Código de Comercio (modificado por Dec. Ley 4777/63), se refiere expresamente a la obligatoriedad de la "contabilidad mercantil organizada sobre base contable uniforme y de la que resulte un cuadro verídico de sus negocios y una justificación clara de todos y cada uno de los actos susceptibles de registro contable". El artículo siguiente, declara que los comerciantes deben indispensablemente llevar:

1. - Libro "Diario"
2. - Libro "Inventarios y Balances"
3. - "Los que en forma especial impongan este Código u otras leyes".
4. - "Los libros registrados... que correspondan a una adecuada integración de un sistema de contabilidad y que le exijan la importancia y la naturaleza de sus actividades de modo que de la contabilidad y la documentación resulten con claridad los actos de su gestión y su situación patrimonial".

Pasamos a referirnos a los citados libros "que en forma es-

pecial impongan este Código u otras leyes", omitiendo -en esta ocasión- los que surgen de disposiciones aplicables al ámbito laboral. A tales efectos, podemos distinguir entre libros impuestos en razón del objeto empresario y libros impuestos en razón de la constitución jurídica de la empresa, no sin dejar de destacar primero, la obligación -caída en desuso y si es que alguna vez se usó- de "todo comerciante" de llevar "un libro de registro de facturas conformadas", instituido por el art. 17 del dec. ley 6801/63, ratificado por la ley 16.478.

I. - En razón del objeto empresario:

1. - Bancos:

Por la ley de Bancos (art. 27), el Banco Central de la República Argentina puede dictar las normas que estime convenientes sobre la contabilidad de los Bancos, y en virtud de esa facultad, el Banco Central, por circular B 382 (Libro de normas bancarias II A punto 18), instituyó como obligatorio el "Registro de cheques rechazados sin fondos". El cuerpo de inspectores del mismo Banco Central, además solicitan a los Bancos la exhibición de un "Registro de créditos documentarios", registro éste impuesto por la costumbre y para dar satisfacción a tal solicitud.

2. - Seguros:

Registro de Emisión de Seguros Directos.

Registro de anulación.

Registro de Reaseguros activos.

Registro de anulación de seguros activos.

Registro de reaseguros pasivos.

Registro de anulación de reaseguros pasivos.

Registro de denuncia de siniestros.

3. - Barraqueros y administradores de casas de depósitos:

**Registro de efectos recibidos y salidas (Cód. Com.
art. 123 inc. 2o.)**

4. - Porteadores, acarreadores o empresarios de transportes:

**Registro particular de factos de cuyo transporte se
encarguen (Cód. Com. /art. 164).**

5. - Corredores

Cuaderno anual (Cód. Com. art. 91)

Registro (Cód. Com. art. 93)

6. - Rematadores o martilleros

Diario de entradas (Cód. Com. art. 118, inc. 1).

Diario de salidas (Cód. Com. art. 118, inc. 3).

**Libros de cuentas corrientes (Cód. Com. art. 118, inc.
3).**

7. - Dueños de buques, partícipes o armadores.

De cargamentos (Cód. Com. Art. 927).

De cuenta y razón " " " "

Diario de navegación (Cód. Com. Art. 927).

8. - Despachantes de Aduana

**Registro de operaciones, derechos de aduana, servicios
pagados, monto de honorarios percibidos e información**

exigida por la Dirección General de Aduana (Ley 13000 mod. por ley 13902, art. 16).

9. - Productores de seguros

Libros que establezca la Superintendencia de Seguros (Decreto 4177/53, art. 15, inc. 1) suspendido en su aplicación por Decretos 9124/53 y 24041/52).

10. - Corredores de cambio

Registro de firmas de clientes e identidad de los mismos (Reglamento del Banco Central de la República Argentina del 28-12-50, art. 7 inc. b y g).

Registro de solicitudes al Banco Central de la República Argentina (Reglamento del Banco Central de la República Argentina del 28-12-50, art. 7 inc. c y g).

11. - Bolsas, mercados de valores y comisionistas

Libros y registros que prescriba el Banco Central de la República Argentina (Dec. 12793/49, art. 35).

12. - Asociaciones de beneficencia

Juego de libros de contabilidad (Dec. 103426/37 art. 8)

13. - Asociaciones colombófilas

Registro de poseedores o tenedores de ciertas palomas (Dec. Ley 17160/43 art. 6, ratificado por ley 12913).

14. - Instituciones que posean escuela de paracaidismo subvencionable.

Libros de contabilidad (Dec. 16411/59, art. 10).

15. - Instituciones que desarrollen actividades de aeromodelismo subvencionables.

Libros de contabilidad (Dec. 16411, art. 14).

II. - En razón de la constitución jurídica de la empresa

1. - Sociedades anónimas

Registro de suscriptores (Cód. Com. art. 329)

Actas de Asambleas y Directorio (Cód. Com. art. 350,
in fine)

Registro de Asistencia (Decreto del 27-6-27).

**2. - Asociaciones Civiles con personería jurídica (y por similitud,
e interpretación de la autoridad de aplicación, también las -
Fundaciones).**

De actas (Decreto del 27-7-32, art. 1).

De asociados " " " " 1) resulta obvio
destacar la improcedencia -por inutilidad- de este li-
bro para las Fundaciones.

De inventario y balances (Dec. del 27-7-32, art. 1).

De caja (Dec. del 27-7-32, art. 1).

Registro de asistencia (Establecido para S. A. pero a-
plicado, por analogía, a las Asociaciones Civiles (Dec.
del 27-7-27, e implícitamente ratificado su uso por -
Dec. del 13-1-41.

**3. - Asociaciones constituidas en el extranjero con personería jurí-
dica reconocida por el Gobierno de la Nación Argentina.**

De inventarios (Dec. del 2-11-32, art. 1)

De Balances " " " " "

De Caja " " " " "

4. - Asociaciones profesionales de trabajadores

Contabilidad que permita contralor movimiento económico (Ley 14.455, art. 17 inc. 3). Anteriormente, el Decreto 1265/55, art. 13, había precisado:

Caja, Mayor, Inventario, de actas, Copiador, Registro de afiliados.

5. - Asociaciones profesionales de empleadores

Contabilidad que permita fiscalizar movimiento económico (Ley 14295), art. 14 inc. d)

Libro de Actas (Ley 14295, art. 14 inc. d)

Registro de afiliados (Ley 14.295, art. 14 inc. d)

6. - Asociaciones mutualistas

Libros determinados por la Dirección de Mutualidades Dec. Ley 24499/45, art. 19, ratificado por la ley 12921) Por resolución 36/56 del Ministerio de Trabajo y Previsión; Registro de socios, Actas, Caja, Inventario.

7. - Asociaciones de fomento (en jurisdicción de la Capital Federal)

Actas (Ordenanza Municip. Cdad. Bs. As. No. 16431/60, art. 3, inc. e)

Asistencia (" " " " " " " art. 3, inc. e)

Caja (" " " " " " " art. 3, inc. e)

Sin pretender haber agotado la enumeración, queda fijado un panorama de los libros, llamados de "contabilidad" en forma genéri-

ca, dispuestos por legislación positiva argentina, cuyo valor probatorio en el derecho laboral, ha sido comentado ut-supra.

- LIBROS ESPECIFICAMENTE ESTABLECIDOS POR LA LEGISLACION LABORAL.

La fuerza probatoria de los llamados libros "del trabajo", no se presenta con mayor nitidez que la ya comentada de los libros "de comercio". En el citado trabajo de Anaya (60), puntualizase las -- distintas posturas de nuestra legislación al respecto: 1) Leyes que ca llan sobre la eficacia probatoria, ej. Decreto Reglamentario de la -- Ley 9688 y del art. 160, apartado B del Cód. de Comercio; 2) Leyes que establecen efectos particulares, ej. art. 9o. del decreto 66078/40 sobre jornada del personal afectado al transporte de cosas; 3) Leyes que endosan la carga de la prueba a quienes infrinjan la obligación de determinados libros, ej. Ley 14546, art. 11, llamada de "Viajantes - de Comercio". Según la misma opinión, ni la doctrina ni la jurisprudencia, han contribuido en mucho a tan dispares posiciones de la Ley frente a la prueba de libros de trabajo. El citado autor, a quien segu iremos de cerca dada la coincidencia del presente punto con el contenido de su artículo, expone que "los libros de trabajo no son, no se con funden ni se asimilan con los libros de comercio. Por ende, las reglas propias de éstas no son directamente aplicables a los primeros sino - que, en todo caso, operan por vía análogica (art. 16 del Código Civil). La eficacia de la prueba de los libros de trabajo resultará, ante todo, de la disciplina específica que al respecto establezcan las leyes que la regulan, en los pocos casos que ello ocurre". Si ello no ocurriera, ha

brá que recurrirse con ellos a la posible aplicación de los principios propios al de los libros de comercio o a los de la prueba instrumental. A propósito, podría concluirse, que por analogía, con lo que sostiene la doctrina comercial en lo que respecta a libros de comercio (61), "la falta de libros, su irregularidad o la negativa a exhibirlos, debe presumirse la veracidad de las afirmaciones de la contraparte".

1. b) Libros específicamente establecidos por la legislación laboral.

Citaremos a continuación, de la misma manera que hemos hecho con los libros de comercio, algunos de los libros dispuestos - por nuestra legislación laboral, y a cuyo valor probatorio hemos acabado de referirnos:

- Registro de Obreros (ley 9688, art. 14).
- Sueldos y Jornales (Ley 9688, art. 9).
- Registro de empleados (Cód. Com. art. 160, inc. b)
- Registro de datos de empleados y obreros ocupados (Dec. Ley 33302/45, art. 43 inc. lo., ratificado por Ley 12921).
Por la misma disposición legal, debió reglamentarse y la falta de ello, se tradujo en una total inaplicabilidad.
- Registro o libro de trabajo (Dec. 562/30 art. 15) aplicable a personal marítimo.
- De cuenta y razón (Cód. Com. art. 927), aplicable a personal marítimo, también citado como libro de comercio, dado el contenido de sus registraciones.
- Diario de navegación (Cód. Com., art. 927) aplicable a personal marítimo, también citado como libro de comer-

cio, dado el contenido de sus registraciones.

- Libro de trabajadores a domicilio (Ley 12713 art. 6). La reglamentación de la ley (Dec. 118755, art. 12) lo pasó a llamar Tomo "B" del libro "Contralor de los patronos e intermediarios".
- Contralor de los patronos e intermediarios; Tomo "A" -- (Dec. 118755, art. 10 y 11) a utilizar por los dadores de trabajo a domicilio.
- Registro de prendas-tipos (Resolución 38/46 de la Secretaría de Trabajo y Previsión) para quién ocupa trabajadores a domicilio.
- Contralor de los talleristas y de los obreros a domicilio que empleen aprendiz o ayudante (Dec. 118755 art. 13).
- Actas (Resolución 202/46 de la Secretaría de Trabajo y -- Previsión) para los dadores de trabajo a domicilio.
- Libro de órdenes (Ley 12981, art. 25) para transcribir - las instrucciones impartidas por el empleador al personal de encargados y ayudantes de casas de rentas.
- Libros de datos referidos a identidad, condiciones de trabajo y actividad de los viajantes de comercio (Ley 12651, art. 5).
- Registro especial de altas y bajas (Dec. 91395/36, arts. 8), para quien ocupe personal en hoteles, restaurantes, - bares, confiterías, cafés, bares que sirvan comidas o be bidas para ser consumidas en el local, ubicados en la Ca-

pital Federal

- **Registro especial de altas y bajas (Dec. 111.370/37, art. 8) para quien ocupe personal en Hospitales, Sanatorios, Clínicas, manicomios, casas de salud, asilos y similares, ubicados en la Capital Federal.**
- **Registro de horas suplementarias (Ley 11544, art. 6), reglamentado por el art. 21 del Dec. 16115/33).**
- **Altas y bajas y cambios de horarios (Dec. 62393/35, art. 5), para quien ocupe personal en teatros, cinematógrafos y cine-teatros, en la Capital Federal.**

1. c). Comprobantes:

Ya ha quedado puntualizada la inclusión de los instrumentos como medio de prueba, establecido por el Código Civil (art. 1190), por el Código de Comercio (art. 208), por el Código de Procedimientos de la Capital Federal, y más específicamente, por la misma ley de creación de los Tribunales de Trabajo de igual jurisdicción (arts. 61, 82 y 83). Entre los instrumentos, hemos hecho referencia extensa a los libros, tanto de comercio como aquellos llamados "de trabajo", y analizando el valor probatorio de ambos. Pero hay toda una serie matizada de documentación, complementaria o independiente de tales libros, emergentes o no de la ley, y que corresponde ser también considerada como "instrumento". A tales instrumentos, extendido por escrito y con la firma original (o facsímil en donde la ley la acepta con igual validez que con aquella de quien rubrique su contenido, los llamaremos simplemente "comprobantes", dejando a salvo ciertas circunstancias que ha-

cen aceptables aún aquellos carentes de firma. Cholvis (62) define como documentos comerciales a aquellos "extendidos por escrito en los que se deja constancia de las operaciones que se realizan en la actividad mercantil, de acuerdo con los usos y costumbres generalizados y las disposiciones de la ley".

a) Documentos comerciales:

La Ley 16478 ha sido clara en la reforma del Código de Comercio, al declarar a la documentación, complemento ineludible de los libros de comercio. En efecto, el art. 43 reformado, ostensiblemente enuncia: "Las constancias contables deben complementarse con la documentación respectiva". Y recalca aún en el art. 44: "... el comerciante deberá llevar los libros registrados y la documentación contable que correspondan a una adecuada integración de un sistema de contabilidad y que exijan la importancia y la naturaleza de sus actividades de modo que de la contabilidad y documentación resulten con claridad los actos de gestión...". Ya el artículo 68 del mismo Código, anterior y posteriormente a la reforma, pareciera quitar fuerza probatoria a los libros de comercio huérfanos de documentación, al legislar respecto a las rendiciones de cuentas: "... Toda cuenta debe ser conforme a los asientos de los libros de quien la rinde, y debe ser acompañada de los respectivos comprobantes."

En cuanto al alcance de la prueba en estudio, bien clara es el art. 209 in fine: "Se considera principio de prueba por escrito, cualquier documento público o privado que emana del adversario, de su autor o de parte interesada en la contestación, o que tendría interés si -

viviera".

La vinculación jurídica de los documentos comerciales con las relaciones laborales, en cuanto a valor probatorio, es tema que lo soslayamos, remitiéndonos a todo lo expuesto en cuanto al mismo problema, al referirnos a los libros de comercio.

De entre los innumerables documentos que circulan en el mundo del comercio, pasaremos a indicar los más usuales, dado su íntima unión con las registraciones contables y el respaldo indispensable a las mismas, máxime después de la reforma de la citada ley 16478.

- Minuta firmada sobre negocio concluido (Cód. Com. art. 102), a confeccionar por los corredores, extendida en sendos ejemplares a cada una de las partes a quienes ha acercado.
- Cuenta firmada referente a artículos vendidos (Cód. Com. art. 119), a entregar por los rematadores a sus comitentes.
- Carta de porte (Cód. Com. art. 165), a entregarse recíprocamente -acarreador y cargador, puntualizando las condiciones del contrato a que se han obligado.
- Cuenta de venta y líquido producto (nombre dado por los usos y costumbres al documento referido en el art. 277 del Cód. de Com.), o rendición de cuentas que el comisionista está obligado a enviar a su comitente.
- Títulos representativos de acciones (Cód. Com. art. 326), Documentos que acreditan la titularidad de las cuotas partes de capital de sociedades anónimas, en comandita por acciones -capital comanditario- o cooperativas.

- Factura (Cód. Com. art. 474), comprobante emitido por el vendedor y con destino al comprador, indicando las condiciones de la operación y la deuda resultante a su favor.
- Póliza o contrato de seguro (Cód. Com. art. 504).
- Certificado de depósito (Ley 928 art. 1) extendido por las aduanas de la República a los depositantes de mercaderías en almacenes fiscales.
- Warrant (Ley 928 art. 1), duplicado del Certificado de depósito recién referido.
- Letra de Cambio (Dec. Ley 5965/63 ratificado por ley 16.478).
- Facturas conformada (Dec. Ley 6601/63, ratificado por ley 16.478).
- Vales o pagarés (Cód. Com. Título XI, cap. D).
- Cheque (Cód. Com. Título XIII, cap. D).

Otros muchos documentos, podrían citarse, tanto impuestos por la legislación (piénsese solamente en aquellos surgidos del derecho marítimo y se tendrá una idea de lo incompleto de la enumeración precedente) como impuestos por los usos y costumbres. No obstante, preferimos detenernos aquí, e intentar agotar la enumeración de las relaciones laborales.

. b) Provenientes de las relaciones laborales

Lo extenso de la enumeración, dado por nuestra pretensión de intentar agotarla, nos obliga a presentar un cuadro de doble entrada. En forma vertical, clasificaremos a los comprobantes según su origen, a saber:

- 1) Leyes, decretos y resoluciones del trabajo;

2) Legislación previsional o impositiva;

2) Poder disciplinario de la empresa;

Horizontalmente, indicaremos para cada comprobante:

- a) Procedencia o autoría de la emisión: Empleador, trabajador, empleador y trabajador, el Estado;
- b) Conservación del documento, una vez formalizado;
- c) Valor: Legal (en cumplimiento de disposiciones legales), Jurídico - (como instrumento de prueba en juicio), y de pure orden interno-contable (como base de registraciones contables y/o acumulación de antecedentes).

Añadamos, que no han sido considerados aquellos comprobantes que surjan de convenciones colectivas de trabajo, ya que con ello, solo conseguiríamos entorpecer la claridad de la presentación, provocando con la abundancia de los mismos un interés muy limitado.

COMPROBANTES RESULTANTES DE LAS RELACIONES LABORALES Y SU VALOR

ORIGINADOS POR:	EMITIDOS POR:	CONSERVADOS POR:	VALOR
<u>D) Leyes, Decretos y Resoluciones del trabajo:</u>			
<u>Preaviso, Despido, Indemnización y Vacaciones</u>			
(Ley 11.729/34-16881 66 - 17.391/67)			
Comprobantes por:			
1) Notificación de Preaviso.	Recíproco	Emp. y Trab.	Leg. Juríd. o Int.
2) Notificación cese actividades (despido, renuncia, rescindencia)	Recíproco	Emp. y Trab.	Idem Idem
3) Recibo-Liquidación de indemnización por despido.	Empleador	Emp. y Trab.	Idem Idem
4) Notificación detallada de personal en vacaciones a la Sec. de Estado de Trabajo	Empleador	Empleador	Leg. o Int.
5) Notificación de goce de vacaciones anuales (individual)	Empleador	Emp. y Trab.	Leg. Juríd. o Int.
6) Recibo liquidación de Vacaciones	Empleador	Emp. y Trab.	Juríd. o Int. Cont.
7) Notificación de conformidad de haber gozado vacaciones (x)	Empleador	Empleador	Idem Idem
8) Certificado de Empleo	Empleador	Empleado	Leg. Juríd.

(x) Este comprobante es necesario y aconsejable extender para dejar constancia fehaciente del goce de las vacaciones, principalmente en los mensualizados, pues generalmente en los recibos de pagos no se hace constar en forma expresa el período de vacaciones.

Jornada legal del trabajo

**Ley No. 11.544 -
11.640 y 4861**

1) Notificación en Planillas de Horario a

ORIGINADOS POR:	EMITIDOS POR	CONSERVADOS POR:	VALOR
la Sec. del Estado de Trabajo.	Empleador	Empleador	Leg. Jurfd. o Int.
2) Notificación al Personal	Empleador	Emp. y Trab.	Jurfd. o Int.
3) Notificación de Horarios Especiales y Horas Extras a la Sec. de Estado de Trabajo.	Empleador	Empleador	Leg. Jurfd. o Int.
Pagos días feriados Nacionales (Dec. 19. 921 44 y 24. 252/44 - Leyes 13. 520 y 14. 343)			
1) Recibo-liquidación del día feriado	Empleador	Emp. y Trab.	Leg. Jurfd. o Int. Cont.
Conciliación y Arbitraje en Conflictos laborales (Ley 14. 786/58)			
1) Notificación a la Autoridad Administrativa (Sec. de Estado de Trabajo) para formalizar trámites de la instancia obligatoria de conciliación	Empleador	Empleador	Leg. Jurfd.
Ley de maternidad (Ley 11. 933/34)			
1) Planilla de aporte (Trimestral)	Empleador	Emp. y Caja	Leg. Jurfd. o Int. Cont.
2) Libreta de Afiliada (queda en poder del empleador mientras dure la relación de dependencia)	Caja de Maternidad	Empleador	Leg. Jurfd.
Trabajo de Menores y Aprendizaje de Menores y Orientación Profesional (Ley 11317 Dec. 14. 538)			
1) Comprobante de ocupación del Menor para ser presentado Sec. de Estado de Trabajo	Empleador	Secretaría	Leg. Jurfd.
2) Libreta de Trabajo y Libreta Sanitaria (queda en poder del empleador mien			

ORIGINADOS POR:	EMITIDOS POR	CONSERVADOS POR:	VALOR
tras d ^u re su relación)	Secretaría	Empleador	
3) Notificación en plani llas de Horarios a la Sec. del Estado de Tra bajo.	Empleador	Empleador (exhibir)	Leg. Jurid.
4) Libreta Ahorro o- bligatoria (hasta 18 a- ños) queda en poder del empleador hasta esa edad.	Caja de Aho- rro Postal	Empleador	Legal
5) Comprobantes de De- volución de Libreta de Ahorro.	Empleador	Empleador	Jurídico o Int.
Sueldo Anual Comple- mentario. Doble indem- nización (Dec. Ley No. 33.302/45)			
1) Recibo Liquidación Aguinaldo (Pago Junio- Diciembre)	Empleador	Empleador y Trabajador	Leg. Jurfd. Cont.
2) Planilla y Boleta Depósito Aporte al Inst. Nac. de Acc. Social (2% s/sueldo)	Empleador	Empleador o Instituto	Leg. Cont.
3) Planilla y Boleta De pósito Aporte al Fondo Nac. de Turismo (3% s/sueldo). Ley 14.574 y 13.992.	Empleador	Empleador	Leg. Cont.
Recibos de Salarios Ley No. 16.576/64)			
1) Recibos Liquidación por duplicado y entre- gar el mismo al traba- jador		Empleador y Trabajador	Leg. Jurfd. Cont.
Accidentes del Traba- jo (Ley 9688-12.631- 12.647-13.639 y 15.448 y Dec. Leyes 650/55 - 5005/56-7604/57-- 7606/57 y 3834/58			
1) Notificaciones decla- ración jurada del acci- dente (dentro de las 24 horas)	Empleador	Empleador y Secretaría	Leg. Jurfd.
2) Boleta depósito im- porte indemnización Caja de Accidentes	Empleador	Empleador Caja	Leg. Jurfd.

ORIGINADOS POR	EMITIDOS POR:	CONSERVADOS POR:	VALOR
<p>3) Boleta depósito Im- porte Indemnización Caja de garantía del 16% de la indemniza- ción. Medicina Preventiva y Curativa (Dec. Ley 30.656/44 sin organi- zar aún completamen- te. Libreta Sanitaria (vá- lidez 1 año) expedida por la Sec. Salud Pub. de la Nac. (queda en poder del empleador hasta su pérdida de la relación de dep.</p>	Empleador	Empleador y Caja	Leg. Jurfd.
<p>II) <u>Legislación pre- visional o im- positiva.</u></p> <p>Régimen de Jubilacio- nes y Pensiones para Empleados de Comer- cio (Dec. 31.665/44 - Leyes 13.931 y 14.516/ 45 y 16.490/45. Régimen de Jubilacio- nes para Personal de la Industrial (Dec. 13.937/46 -Leyes No. 13.931-14.069 y 14.370 y Dec. 10.296/ 54)</p> <p>1) Boleta depósito (mensual y planillas de aportes) (semes- tral)</p> <p>2) Fichas individua- les del afiliador</p> <p>3) Ficha de aportes del afiliado indivi- dual (anual)</p> <p>Asociaciones Profe- sionales de Trabaja- dores (Ley 14455/58).</p>	Secretaría de Salud Pública	Empleador	Leg. Jurfd.
<p>1) Boleta depósito (mensual y planillas de aportes) (semes- tral)</p>	Empleador	Empleador	Leg. Cont.
<p>2) Fichas individua- les del afiliador</p>	Empleador	Instituto	Legal
<p>3) Ficha de aportes del afiliado indivi- dual (anual)</p>	Empleador	Instituto	Legal

ORIGINADOS POR:	EMITIDOS POR:	CONSERVADOS POR:	VALOR
1) Recibo aporte patronal al Sindicato por contribución para destino de obras sociales (de acuerdo a convenio)	Empleador	Empleador	Leg. Cont.
2) Recibo y planilla aporte obreros al Sindicato (convenio) como agente de retención (art. 33)	Empleador	Empleador (planilla) Empleado (recibo)	Leg. Cont.
Salario Familiar para Personal del Comercio (Dec. Ley 7913/57)			
1) Boleta depósito y planilla (semestral) de aportes (Comercio Form. 101) Ind. Form. 505	Empleador	Empleador y Caja sub.	Leg. Cont.
2) Ficha Individual	Empleador	Empleador	Leg. Cont.
3) Partida casamiento y nacimiento	Empleador	Empleador	Legal
4) Declaración jurada (F. 102)	Empleado	Empleador	Legal
5) Certificado de estudio (diferencia de escolaridad)	Empleado	Empleador	Legal
Salario Familiar para Personal de la Industria (Dec. Ley No. 7914/57) Idem			
Impuestos para Educación Técnica (Ley No. 11.683/59-Ley 16450/66)			
1) Boleta depósito (semestral) y planillas de aportes (anual)	Empleador	Empleador y Direc.	Legal Cont.
Impuestos a los Réditos y Emergencias (62/64 - 4/2 categ.)			
1) Declaración Jurada anual (Form. 2844 E.) (Agentes de Retención)	Empleador	Empleador y Direc.	Leg. Cont.
2) Certificado de sueldos y retenciones	Empleador	Empleado	Leg. Cont.
3) Ingreso del Rédito-			

ORIGINADO POR:	EMITIDOS POR:	CONSERVADOS POR:	VALOR
Formulario declaración empleado ante empleador (Form. 625 B)	Empleado	Empleador	Leg. Cont.
III Poder disciplinario de la empresa.			
1) De Organización de la Empresa:			
A) Intereses Empresarios:			
a) Solicitud de ingreso (fecha de ingreso, fijación de domicilio, determinación de categoría, formación del núcleo familiar, aceptación de las normas y reglamentos, empleos anteriores, denuncia, fecha nacimiento)	Empleador	Empleador	Juríd o Int.
b) Normas y reglamentos internos, aceptación escrita.	Empleador	Empleador Trabajador	Juríd. o Int.
c) Notificación enfermedad	Trabajador	Trabajador	Leg. Juríd.
d) Exigiendo justificación falta y reintegro	Empleador	Empleador	Jurídico
e) Notificación reserva trabajo período	Empleador	Empleador Trabajador	Jurídico
B) Competencia Profesional.			
a) Pruebas Psico-técnicas	Empleador	Empleador	Jurídico
b) Títulos habilitantes (en poder de la empresa mientras dure la relación de dependencia)	Trabajador	Empleador	Jurídico
C) Interés del trabajador.			
a) Certificados de competencia y desempeño	Trabajador	Empleador	Jurídico
b) Curriculum Vitae	Trabajador	Empleador	Jurídico
c) Test psicológico	Trabajador	Empleador	Jurídico

ORIGINADO POR:	EMITIDOS POR:	CONSERVADOS POR:	VALOR
2) La Subordinación Jerárquica.			
A) Disciplinarias:			
a) Incumplimiento por transgresión a las Normas o Reglamento Interno (amonestación, suspensión, despido)	Empleador	Empleador Trabajador	Juríd. o Int.
b) Desobediencia a las ordenes impartidas por sus superiores (idem)	Empleador	Empleador Trabajador	Juríd. o Int.
B) Técnico:			
a) Falta a la ética profesional (idem).	Empleador	Empleador Trabajador	Leg. Juríd.
b) Revelación de fórmulas o procesos de la producción (idem)	Empleador	Empleador Trabajador	Leg. (Conv.) Jurídico
C) Legal:			
a) Transgresiones a las disposiciones especiales de cada convenio colectivo, Empresa o Individuales (idem.)	Empleador	Empleador Trabajador	Leg. (Conv.) Jurídico
3) Poder Disciplinario (ejercido por):			
a) Falta al trabajo sin aviso y sin justificar	Empleador	Empleador Trabajador	Leg. Juríd.
b) Reconocimiento médico	Empleador	Empleador	Leg. Juríd.
c) Llegadas tarde, impuntualidad	Empleador	Empleador	Leg. Juríd.
d) Deficiencia de producción p/cantidad o calidad	Empleador	Empleador Trabajador	Leg. Juríd.
e) Alteración del orden o discusión entre compañeros	Empleador	Empleador Trabajador	Leg. Juríd.

RESUMEN

Los Códigos, no han definido la prueba. Simplemente las han enumerado. Y entre ellas, los "instrumentos" ocupan su sitio. Considere

ramos "instrumentos" de interés para su estudio, a los libros de comercio, a los libros establecidos por la legislación laboral, y a los documentos, y comprobantes en general.

Es dudoso el valor probatorio de los libros de comercio en los juicios laborales, "pero de ahí no se infiere la carencia de toda significación... en los casos en que una de las partes no fuera comerciante", como ha quedado expuesto. En cuanto a los libros específicamente dispuestos por la legislación laboral, hay que recurrir -en cuanto a su fuerza probatorio-, a lo que el propio instrumento legal que instituyó a cada uno de ellos, disponga al respecto, y ante el silencio de la ley se impondrá la aplicación, por analogía, de los principios atinentes a los libros de comercio o a los de la prueba instrumental. Los documentos y comprobantes, o papeles de comercio como también suelen llamárseles, juegan un rol complementario de las registraciones en libros, a las que apoyan y dan eficacia en su validez. Es conveniente, y así se ha hecho, a los fines del presente trabajo, las clasificaciones de los comprobantes para evaluar su importancia, según su origen (emitidos por el empleador, por el empleado, por ambos, o -- por autoridad oficial), según su último destino, y según el valor de los mismos (legal, jurídico o de orden interno de la empresa).

Determinados, con la imprecisión del caso, el valor probatorio de los libros -tanto de comercio como los prescritos por la legislación del trabajo-, así como el de los comprobantes, corresponde atender a la adecuada formulación y conservación de los segundos y a la correcta registración en los primeros.

IV. REGIMEN CONTABLE PARA EL REGISTRO DE LA APLICACION DE LAS NORMAS LEGALES REFERENTES A LA REMUNERACION AL TRABAJO.

"Los hechos y actos económicos que modifican la composición del capital de empresa (variaciones cualitativas) o la cuantía o monto de ese patrimonio (variaciones cuantitativas), deben ser objeto de análisis con la finalidad de realizar entre otras, la función de describirlos y representarlos contablemente..." (63).

Si bien podríamos encontrar una casi total coincidencia entre los términos transcritos y la opinión generalizada sobre "registro contable", no hallaríamos otro tanto en cuanto al sistema empleado para reflejar en él las obligaciones derivadas de la legislación laboral, ya sean cumplidas, o creadas para un cierto o probable cumplimiento futuro. Un panorama anárquico parecido nos presenta la cantidad y variedad de denominaciones dadas a las cuentas representativas de similares hechos o compromisos y "es muy importante que al elegir los nombres de las cuentas, éstas expresen con toda claridad el contenido de las mismas" (64). Por otra parte, los métodos de registración aludida, carentes de sistemas analizados seriamente y aplicados a conciencia, completan el cuadro. Por partes, estudiaremos el problema, a saber: Cuentas y Regímenes de Registración.

Cuentas: Para una mejor comprensión del tema, lo subdividiremos en 1, Cuentas de Resultado Negativo y 2, Cuentas Patrimoniales.

1.- Cuentas de Resultado negativo:

a/ Cuentas de resultados negativos "cargadas al costo".

El sistema contable que imputa al costo del producto, de las mercaderías, del servicio o de la explotación, ya sea directamente o con previo cargo a otra cuenta, la remuneración al trabajo y sus implicancias obstaculiza nuestro trabajo, por un lado, y por el otro, en algo, le resta importancia. En efecto, de la lectura de los estados contables (elementos con los que más hemos podido trabajar), no pueden surgir las cuentas cuyo estudio pretendemos, y por otra parte, carece totalmente de interés discernir sobre denominaciones de cuentas no exhibidas en los Balances, y que rotundamente -por ello mismo-, impiden su análisis e interpretación en el aspecto que deseamos. Y el sistema en comentario, está en pleno vigor, por exigencias del Decreto 9795/54, de aplicación obligatoria para Sociedades Anónimas (excepto "las que se dediquen a operaciones bancarias, de seguros y de capitalización o ahorro"), por las normas recomendadas por la Vta. Asamblea de Graduados en Ciencias Económicas, y por ambas, extendido al uso común, aunque no obligatorio, de los profesionales Contadores, a cualquier tipo jurídico de empresa. La fórmula oficial de Balance aprobada por el citado Decreto, impone declarar, en el Cuadro Demostrativo de Ganancias y Pérdidas, el "costo de las mercaderías o productos vendidos", llegando a través de procedimientos de costeo. En ese costo estaría incluido la remuneración al personal (y sus correspondientes "cargas sociales") directamente afectado a la producción. Las instrucciones aprobadas -

por el mismo instrumento legal, determinan la presentación de una planilla discriminatoria, en grandes rubros, de los gastos directos cargados al costo de las mercaderías o a la cuenta Productos en Proceso de Elaboración o semejantes, por materias primas, mano de obra y gastos de fabricación, pero no obliga a su publicidad, manteniendo nuestra ignorancia.

Las normas (llamadas generalmente "mínimas") aprobadas por la VI. Asamblea de Graduados en Ciencias Económicas, son explícitas al respecto, declarando sencillamente, que en la determinación del costo debe computarse la mano de obra, y ésta "incluye salarios y cargas sociales de los obreros directamente utilizados en la producción". Estamos pues, privados de un interesante "filón" en el objeto de nuestro estudio, en el presente punto, puesto que "...en algunos casos el costo del elemento de la mano de obra supera en importancia al de los materiales" y esto, que es mucho decir, corresponde a quien ha sido aceptado como maestro en la materia: J. J. W. Neuner (65).

El costo de las mercaderías productos, servicios o explotaciones absorbe las retribuciones al trabajo y sus "cargas sociales" no consideradas propias de la administración, de la comercialización, del manejo financiero o de acontecimientos extraordinarios.

Y bajo una cuenta representativa de ese costo, pasa a formar parte de éste sin que transluzca su quantum ni su composición al exponerse en el Balance. Así es por imperio de la ley, de las recomendaciones surtidas en conferencias técnico-profesionales, por a-

dopción general y, porqué no decirlo?, por lo ilustrativo del dato en la gestión empresarial y para los concesionarios de créditos.

b/ **Cuentas de resultado negativo no incluidas en el "costo".**

Han quedado a salvo, según las Normas Mínimas mencionadas, los "Gastos de venta o comercialización" (y entre ellos, las "comisiones, sueldos y cargas sociales"), los "Gastos de Administración" (y entre ellos, los "Sueldos y Cargas sociales" y "honorarios por asesoramiento") y los "Gastos Financieros". Además se ha rescatado del "costo", a los "gastos anormales provocados por causas extraordinarias... reparaciones..." y sin duda de que en todo ello, puede haber mucha mano de obra comprendida. Destacamos, que todo lo comprendido entre comillas, es copia textual de las mismas normas mínimas.

Para la consideración del tema, tanto como para la consideración de los subsiguientes referentes a las cuentas relacionadas con la legislación laboral, hemos contado con veintidós balances, de fechas recientes, correspondientes a otras tantas empresas de actividades distintas que cubren los grupos básicos seleccionados: Financiero, industrial, comercial, agropecuarios, forestal y/o pesquero, extractivo y servicios. En ellos se observa con facilidad, tres criterios distintos a saber:

- Empresas que bajo un único rubro, engloban los "gastos" provocados por la utilización de trabajo, sin distinguir lo que es remuneración básica y directa al trabajador (entendiendo éste - en su más amplia acepción), de lo que se ha dado en llamar "car

gas sociales".

- Empresas que distinguen con cuentas distintas lo que es remuneración básica y directa al trabajador, de lo que se ha dado en llamar "cargas sociales".

Entre las primeras, hay quienes utilizan denominaciones tales como:

- "Sueldos, aguinaldos y cargas sociales" (La Cantábrica S. A. ; Finanfor S. A.)
- "Gastos de Explotación-Personal, aportes leyes sociales, gastos asistencia social" (Cía. Italo Argentina de Electricidad).
- "Gastos en personal" (Bco. de Italia y Río de La Plata).
- "Gastos Generales de Administración". (Atamor S. A. y Córdoba del Tucumán S. A.).

Entre las segundas, es decir las empresas que distinguen entre retribuciones abonadas al personal, por una parte, y "cargas sociales" por la otra, encontramos una variedad de denominaciones en las cuentas que pasaremos a analizar, afrontando en primer término, los rubros referentes a remuneraciones básicas directas. Pero antes de ello, oportuno es comentar y fijar en algo nuestra posición, respecto a la importancia a no de dividir o unificar los conceptos sobre los que estamos trabajando. Tanto las remuneraciones directas básicas como las "cargas sociales", son producto de la utilización de trabajo en el quehacer empresario, y representen el costo del mismo. Las "cargas sociales" involucran, en el sentido corriente, tanto los aportes destinados a entes vinculados con la pre-

visión (Cajas de Jubilaciones), o con servicios destinados al trabajador (llamados sociales, tales como turismo, servicio asistencial, etc.), - como a los importes a favor del trabajador y que éste percibe, no -- directamente vinculados a la base del cálculo del haber, sino a otros beneficios establecidos por la legislación (Salario familiar, feriados pagos obligatorios, sueldo anual complementario, etc.). Entendemos conveniente, dividir ambas ideas en sendas cuentas: Una de ellas, -- dándole un sentido restringido a las "cargas sociales", entendiendo por tales solamente las que representan erogaciones destinadas a un tercero, Caja de Jubilaciones, Sindicatos, Sección Maternidad o Infancia, etc. quién en las condiciones y épocas legalmente establecidas, las devolverá a la comunidad de trabajadores beneficiarios; Otra de ellas, las que se refieren a pagos directos al trabajador, beneficiario inmediato y definido, las asimilaremos a remuneraciones corrientes. Hecha esta distinción, dejemos constancia de que en lo sucesivo, a los primeros, los seguiremos llamando "cargas sociales" hasta el análisis y selección de denominación más adecuada. Quedan pues, dos grandes grupos de conceptos que opinamos incluir en otras tantas cuentas. Y esta distinción: Que interés presenta? Aunque no muy convencidos, entendemos que la conveniencia puede manifestarse en que:

- "El balance es la más importante prueba que el cliente puede aportar directamente, respecto a su actuación y a sus realizaciones en el campo de los negocios" (66), y difícilmente podrá exponer, con una cuenta única, los aumentos originados por "car

- gas sociales", provenientes de disposición legal de la que no es autor y que no compromete su acción, de aquellos otros originados en aumento del salario o de la cantidad de personal ocupado. La razón, por cierto no es muy convincente, por cuanto no es extraño de que el aumento del salario provenga también de disposición legal, o que haya aumento de salarios y disminución de personal, situaciones éstas, entre otras, que no logran distinguirse por la simple utilización de cuentas separadas para cada uno de los dos conceptos en estudio: Remuneraciones y "cargas sociales".
- La distinción de las remuneraciones brutas al margen de las "cargas sociales" que origina, son base clara para el cálculo de éstas últimas, basta para destacarlo, con pensar en lo que significan para el cálculo de los aportes jubilatorios y de las previsiones para despido.

R E M U N E R A C I O N E S

Empresa	Sueldos	Sueldos, retribuc. y honora- rios.	Retribuc. Directo- res y sub- gerentes.	Retribuc. a Direc- tores.	Honorar. Directo- res y Sñ- dicos.	Honorarios	Varios
Boo. Italia y Rfo de La Plata (1)							
La Continental S. A. de Seguros Finanfor S. A. (2)							
Cfa. Gral. Fabril Financiera S. A.	X		X			X	
Acindar S. A.	X			X	X	X	
Atanor S. A. (3)							
La Cantábrica S. A. (4)							
Cristalerías Rigolleau S. A.		X					
Dalmíno Siderca S. A.	X			X		X	
Viuda de Canale e Hijos S. A.							
Roberto Berlingieri S. A.	X				X	X	
Bonafide S. A.			X			X	X
						Sueldos Adminis- trativos -Aguín. y otras retrib. volun- tarias al person.	X
Campomar S. A.							
Celulosa Argentina S. A.		X					
Córdoba del Tucumán S. A. (5)						Directorio	X
Est. Arg. "El Hornoero" S. A.						X "	X
Nougés Hnos. S. A.	X					Habilit. y gratific. empleados	X

(cont.) Remuneraciones

Empresa	Sueldos	Sueldos, retribuc. y honorarios.	Retribuc. Directores y sub Gerentes	Retribuc. a Directores.	Honorar. Directores y Sindicos.	Honorarios	Varios
Las Palmas del Chaco Austral S. A.							
Cia. Italo Argentina de Electricidad S. A. (6)				X			
Mercado Abasto Proveedor	X		X			X	
Cia. Naviera Perez Companc S. A.	X			X		X	
Sociedad Mixta Siderurgia Arg. S. A.							

- (1) Utiliza una cuenta única "Gastos en personal", al parecer, en la que incluye las retribuciones y las "Cargas sociales".
- (2) Utiliza una cuenta única "Sueldos, aguinaldos y cargas sociales", al parecer, en la que incluye las retribuciones y las "cargas sociales".
- (3) Utiliza una cuenta única "Gastos generales de administración" en donde también se supone incluye remuneraciones y "Cargas sociales".
- (4) Utiliza una cuenta única, "Sueldos, aguinaldos y cargas sociales".
- (5) Utiliza una cuenta única, "Gastos Generales de Administración".
- (6) Utiliza una cuenta única "Gastos de Explotación (Personal, aportes, leyes sociales, gastos asistencia social)". No obstante, por separado, utiliza cuenta "Aporte Leyes Sociales".

A P O R T E S E M P L E A D O R

Empresa	Fecha Balances	Aportes Leyes Sociales	Cargas Sociales	Cargas Sociales y Fiscales	Cargas Sociales y Asistencia Social
Bco. Italia y Río de La Plata	30-6-68				
La Continental S. A. De Seguros	30-6-67				
Finanfor S. A.	31-7-68				
Cía. Gral. Fabril Financiera S. A.	31-3-68		X		
Acindar S. A.	31-3-68		X		
Atanor SA.	30-6-68				
La Cantábrica S. A.	30-6-68				
Cristalerías Rigolleau S. A.	30-6-68		X		
Dalmine Siderca S. A.	30-6-68		X		
Viuda de Canale e Hijos S. A.	30-6-68		X		
Roberto Berlingieri S. A.	30-6-68		X		
Bonfide S. A.	31-3-68		X		
Campomar S. A.	30-6-68		X		
Celulosa Argentina S. A.	31-5-68		X		
Córdoba del Tucumán S. A.	31-7-68				
Est. Arg. "El Hornero" S. A.	31-7-68				
Nogués Hnos. S. A.	31-7-68			X	X
Las Palmas del Chaco Austral S. A.					
Cía. Italo Argentina de Electricidad S. A.	30-6-68	X			
Mercado Abasto Proveedor	30-6-68		X		
Cía. Naviera Perez Companc S. A.	31-3-68			X	
Sociedad Mixta Siderurgia Arg. S. A.	30-6-68				

Para orientar nuestro comentario respecto a las distintas posturas adoptadas por las empresas cuyos Balances han sido analizados, según el cuadro precedente, dividiremos el problema en dos partes: a^o Cantidad y contenido de las cuentas en los respectivos planes, y b^o Tendencias en la amplitud de la denominación.

a^o Cantidad y contenido de las cuentas en los respectivos planes.

En ciertos planes, nítida es la intención de síntesis, utilizando una sola cuenta que comprenda el total de las retribuciones. Ejemplo de ello, Cristalerías Rigolleau S. A. y Celulosa Argentina S. A., ambas empleando "Sueldos, retribuciones y honorarios", sin perjuicio de -por separado- asignar una denominación especial a la cuenta representativa de las "cargas sociales".

Otros planes de cuenta, son mucho más analíticos, tendiendo a emplear una variedad de cuentas para diferenciar situaciones que con ellas las simbolizan. En el cuadro precedente, puede observarse que cuatro son las cuentas utilizadas por Acindar S. A. ("sueldos", "Retribución a Directores", "Honorarios Directores y Síndicos" y "Honorarios") y por Nougés Hnos. ("Sueldos", "Habilitación y gratificación empleados", "Directorio" y "Honorarios"). Sin llegar al mismo extremo, también puede observarse casos en los que han sido empleados tres cuentas distintas: Cía. Naviera Perez Companc S. A. ("Sueldos", "Retribuciones a Directores" y "Honorarios"), Mercado Abasto Proveedor ("Sueldos", "Retribución Directores, Gerentes y SubGerente" y "Honorarios"), Bonafide S. A. ("Sueldos administrativos", "Aguinaldos y otras retribuciones voluntarias al perso-

nal" y "Retribución Directores, Gerentes y Sub-Gerentes"), Roberto Berlingieri S. A. ("Sueldos", "Honorarios Directores y Síndicos" y -- "Honorarios), Dálmine Siderca S. A. ("Sueldos", "Retribución a Directores" y "Honorarios") y por último, Cía. Gral. Fabril Financiera S. A. ("Sueldos", "Retribuciones Directores y Síndicos" y "Honorarios").

Consideramos difícil y a veces hasta inexpresiva, proceder a una división de conceptos --para utilizar otras tantas cuentas-- por la retribución directa al trabajo, basada en matices tales como la base-tiempo de remuneración (sueldo o salario o jornal), la unidad de cálculo (fijo o porcentual --habilitaciones o comisiones--), la jerarquía del trabajador (Director, empleado, obrero), el área empresarial beneficiada (Administración, comercialización, financiación) o el tratamiento jurídico de la obligación de pago y sus adherencias. Sin duda de que todas ellas podría hacerse la apología, como sin duda Federico el Grande pudo decir que ignora si la guerra que comenzaba era justa o injusta, pero que sus filósofos podrían demostrar que era justa. Quienes desvinculan, en cuentas separadas, los pagos fijos de los porcentuales, bien pueden alegar que la incidencia de los segundos no gravan "fijamente" los resultados --sean buenos o malos-- sino que afectan en tanto y en cuenta los benefician (habilitaciones, comisiones sobre ventas, etc.), y es conveniente que la situación se destaque en el plan de cuentas. Quienes separan en cuentas distintas las remuneraciones, según sean las áreas de la empresa beneficiada por la tarea así pagada, también pue

dan aducir lo ilustrativo que resulta para el analista de balances apreciar el costo-personal de las distintas funciones coordinadas por el empresario, amén de lo que puede significar de beneficioso para el cálculo del impuesto a la educación técnica. Así podríamos seguir defendiendo posiciones, y concluir con un plan de cuentas y subcuentas referidas a nuestro trabajo, tan extenso y analítico que nos haría recordar con toda fluidez la aseveración de Horacio: "Toda extremosidad es necesidad y todo necio es extremoso". Como el mote no nos resulta atrayente, atrévemonos a opinar que es conveniente aceptar, - para la formulación de un plan de cuentas, la distinción no más que de aquellas retribuciones destinadas al personal en relación de dependencia, "afectadas por las cargas sociales", de aquellas otras - que no lo están. Dentro de este segundo grupo se hallarían los honorarios a los profesionales que actuarán liberalmente al servicio de la empresa, en forma accidental o intermitente, así como las retribuciones al Directorio. Oportuno es aclarar que en el primer grupo habría pues que incluir a todo sueldo o salario -atendiendo a la definición que de estos hace el art. 2o. del Decreto Ley 33302/45)- "afectados por las cargas sociales" y entre ellos los asignados a los mismos Directores de Sociedades Anónimas -tanto como a los Gerentes de Sociedades de Responsabilidad Limitada, titulares de cuotas de capital o no- "cuando además de las tareas inherentes a su cargo desempeñen otras administrativas" (67). Similar tratamiento cabría con los llamados gastos de representación y con los viáticos (68).

Sintetizando nuestra postura, opinamos conveniente la adopción de dos cuentas para representar la retribución al trabajo; una de ellas, significativa del trabajo en relación de dependencia, "afectado por las cargas sociales"; la otra de ellas, significativa de la retribución al trabajo liberal, o más ampliamente, a aquel exceptuado de tales "cargas".

b Tendencias en la amplitud de la denominación.

No por mayor cantidad de vocablos es más explícita la denominación. La sana lógica, así nos lo enseña. En el cuadro de "Retribuciones" transcripto, observamos así, nombres como "Aguinaldos y otras retribuciones voluntarias al personal", "Sueldos, retribuciones y honorarios", "Habilitación y gratificación empleados" y "Retribución Directores, Gerentes y Subgerentes".

Sobre la primera de ellas, estimamos que logra clavar una duda: A qué aguinaldos se refiere? A los estatuidos por el Decreto Ley 33302/45 bajo el nombre de "Sueldo anual complementario"? En este caso: porqué "acoplarlos" a otras "retribuciones voluntarias", si tal aguinaldo es obligatorio? Si no se refiere al aguinaldo del Decreto Ley 33302/45: No estaría implícito con la expresión "retribuciones voluntarias"? Para qué incitar a la duda?

"Sueldos, retribuciones y honorarios": No son los sueldos, así como los honorarios, una forma de retribución? qué sobra pues: Retribuciones? O sueldos y honorarios?

"Habilitación y gratificación empleados". La habilitación - si ha pasado a ser, por su reiteración, un derecho adquirido, no ha-

ee buenas migas con la gratificación. Por otra parte, si fuera un don ("Concesión graciosa" según la Real Academia) podría reducirse el nombre de la cuenta a simplemente "Gratificación Personal".

"Retribución Directores, Gerentes y Sub-Gerentes". Porque se ha optado en limitar el carguío a esta cuenta, a las retribuciones de los directivos y/o ejecutivos enunciados? Porqué no se incluyó a algún otro de los que les siguen en jerarquía?

Que importancia tienen los sub-gerentes, y aún los gerentes y directores en cuanto a identificar los egresos a ellos.? No hubiera sido más amplia y representativa una cuenta "Retribución directivos" o "Retribución ejecutivos"?

Otras cuentas, por el contrario -dentro del límite impuesto por el número de Balances analizados- presentan un sentido tan económico -por no decir misérrimo, que no es lo mismo- en la utilización de vocablos para la denominación de las cuentas, que también siembran dudas, dudas que no debemos condenar del todo, pues invitan a la investigación ... En efecto, de los veintidós balances analizados, dos de ellos utilizan una cuenta "Directorio", que hemos querido imaginar debe simbolizar la retribución al mismo, y nuestra imaginación no nos permite llegar a más, no obstante de que, en uno de ellos -Córdoba del Tucumán-, la única otra cuenta que puede -- ser que "contenga" retribuciones es la denominada "Gastos Generales de Administración". Bien podría ser criterio de la empresa, a aquello de que "a buen entendedor...".

Por nuestra parte compartimos un tercer criterio, aquel

que considera la conveniencia de las pocas palabras, las menos posibles, que encierren todo el concepto querido pero no más de él, su exacta "índole representativa, su expresión cualitativa", como diría Guerrero (69).

* *

Expuesta nuestra postura referente a las cuentas de resultado negativo representativas de la retribución al trabajo, pasaremos a puntualizarla, para proseguir después, con un intento de nomenclatura resistente a las críticas formuladas. Tales cuentas deben ser:

- . Claramente identificables dentro del plan general de cuentas y no confundibles con aquellas representativas de las "cargas sociales" (recordemos a que le hemos dado por llamar "Cargas sociales").
- . Limitadas, en su número, a aquellas que indiquen:
 - Remuneraciones corrientes "afectadas por cargas sociales".
 - Remuneraciones "afectadas por cargas sociales", anormales o provocadas por causas extraordinarias" (normas mínimas), excluyéndolas del costo, aún las que por la índole de la tarea, compensada, correspondan a cargar al mismo.
 - Remuneraciones al trabajo no "Afectados por cargas sociales".
- . Denominación breve y adecuada no más a lo que intenta representar.

* *

Corresponde ahora asumir el compromiso de exponer los

nombres que, a nuestro parecer, podría adoptarse para las cinco -- cuentas insinuadas:

- . Una representativa de las remuneraciones corrientes "afectadas por cargas sociales".
- . Una representativa de las remuneraciones extraordinarias "afectadas por cargas sociales".
- . Una representativa de "cargas sociales" originada en remuneraciones corrientes.
- . Una representativa de "cargas sociales" originada en remuneraciones no corrientes.
- . Una representativa de las remuneraciones "no afectadas por cargas sociales".

* *

Al manipular las denominaciones corrientes, nos encontramos como las más usuales a términos tales como jornales, sueldos, comisiones, remuneraciones, retribuciones y honorarios, amén de sus "agregados" indicativos de las destinatarios (Directorio, gerentes, personal administrativo, Síndicos) o de otras particularidades tales como la "voluntariedad", aguinaldo, habilitación, gratificación, etc. Descartados los "agregados", vayamos al sentido de los vocablos de mayor aceptación.

- Sueldo, Según la Real Academia (70), es la "remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional". También el art. 2 del Decreto Ley 33302/45 lo singulariza dentro del concepto más general de "remuneración" y --

Krotoschn, coincidentemente afirma que suele usarse más específicamente tratándose de la remuneración de los trabajadores - mensualmente (71). Es decir, que tanto el correcto castellano, - como la legislación empeñada en definir el término, como la - opinión de un tratadista, ubica al sueldo como la especie dentro del concepto más genérico de remuneración. Utilizarlo pues, es limitar su contenido y no darle cabida a los jornales y a otro tipo de remuneración de igual trato jurídico.

- **Jornal.** La Real Academia lo señala como el "estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo". Krotoschn por su parte, lo asimila, por sinónimo, con "salario", los que se aplican "preferentemente a los trabajos pagados en intervalos más cortos, semanal o diariamente" (72). Su contenido también es limitado, y no sería significativo para denominar a otras remuneraciones de igual tratamiento jurídico. Si uniéramos ambos términos recién comentados "sueldos y jornales" (de utilización muy frecuente), no aliviaríamos en mucho las comentadas limitaciones.

- **Retribución:** "Recompensa, pago o remuneración de alguna cosa". Para abundar, transcribimos también, el significado (73) de "retribuir": "Recompensar, pagar o remunerar a uno por alguna cosa". Nótese como se destaca que es una contraprestación por "alguna Cosa" y cosa es "todo objeto susceptible de apreciación económica" según nuestro Código Civil. Pareciera pues - excluida la idea de contraprestación, por servicios, según la -

fuerza consultada, no obstante que la Real Academia la dá como expresión de "recompensar o pagar un servicio, favor", etc.

Por no ser de uso corriente, descartamos el análisis de términos que cabrían considerar si no respetáramos la imposición de un lenguaje corriente del que expresamos sea extraída la denominación mejor lograda. Por ello, omitimos comentarios sobre los términos "estipendio", "haberes", etc.

- Remuneración. Llegamos a aceptar esta palabra, como la más representativa del concepto buscado como se ha dicho, abarcando tanto la idea de jornal como la de sueldo, no interesando según nuestro criterio contable, diferenciar a ambos términos entre sí "... específicamente se denomina en doctrina sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario se utiliza cuando se trata de trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios, y jornal se aplica al salario fijado por cada día de trabajo. El término remuneración es un concepto genérico, comprensivo de todos ellos" (74). Krotoschin confirma: "El concepto de remuneración es un concepto genérico que comprende varias especies" (75). Por su parte, la Real Academia consigna para remunerar: "Recompensar, premiar, galardonar", términos, los tres, que dan una idea de entrega voluntaria en razón de singulares méritos idea que la misma Academia destruye, en los que se refiere a recompensar, al declarar que es "retribuir o remunerar un servicio". Si a todo ello le añadimos el Art. 2o. del Decreto Ley 33302/45 y la san-

ción del término remunerar dado por el uso y las costumbres, no podemos menos que erigirlo en la denominación buscada. Razonable sería denominar a la cuenta con tal denominación, aunque en plural, y podría ser con el aditamento "Corrientes" cuando se tratara de -precisamente- remuneraciones corrientes. Quedaría pues "consagrados", según el caso, las cuentas: "Remuneraciones corrientes" (o simplemente "Remuneraciones") y "Remuneraciones no corrientes", aunque tentados estaríamos de -a estas últimas- designar como extraordinarias, con riesgo (que queremos evitar) de que pueda interpretarse comprendidas en ellas - horas extras o asignaciones superiores a las normales.

* * *

Abordaremos ahora el problema de denominar a lo que, - con bastante frecuencia, se ha dado en llamar "cargas sociales".

En este aspecto, las denominaciones utilizadas en los veintidós balances analizados, no abundan en variedad. Cinco empresas resumen en una única cuenta las remuneraciones y sus cargas (Bco. de Italia y Rfo de La Plata, Finanfor S. A., La Cantábrica S. A., Córdoba del Tucumán S. A. y Atanor S. A.) y cinco empresas no declaran cuentas de resultados que puedan indicar la incidencia del trabajo en el cuadro de resultados (La Continental S. A. de Seguros, Campanar S. A., Siderurgia Argentina S. A., Estancia Argentina "El Hornero" S. A. y Las Palmas del Chaco Austral S. A.) En algunas de estas últimas, puede interpretarse tal silencio, como propio de los sistemas contables afines con el objeto social consistentes en

cargar al costo departamental o subrubro de explotación, aún el costo indirecto. Este puede ser el caso de las compañías de seguros (La Continental S. A. de Seguros) y de las explotaciones agropecuarias (Estancia Argentina "El Hornero". S. A. y Las Palmas del Chaco Austral S. A.). De las doce empresas restantes, nueve adoptan la denominación "cargas sociales" (amplia mayoría); dos utilizan "Cargas sociales y fiscales" -y entre éstas hay una que también emplea, además - "Cargas sociales y asistencia social"-; y otra adopta "Aportes leyes sociales" simultáneamente con "Gastos de explotación (Personal, aportes leyes sociales, gastos asistencia social)".

Comenzaremos con el análisis de quien emplea esta última: La Cía. Italo Argentina de Electricidad. No se explica el empleo de dos cuentas, una de ellas denominada "Aporte leyes sociales" y otra al parecer con un contenido mucho más amplio, que no solo hace suponer que contiene a dichos aportes, sino que, en un derroche de palabras, aclara que la contiene: "Gastos de explotación (Personal, aportes leyes sociales, gastos asistencia social)". Podría suponerse que la primera de las cuentas nombradas no se refiere a remuneraciones adjudicables a los gastos de explotación, pero la sorpresa aumenta cuanto observamos que la única cuenta a la que ellos podría haber sido cargadas, sería la que han denominado "Retribución a Directores".

Nougés Hnos. S. A. L. C. y Cía. Naviera Perez Companc S. A., han optado por "Cargas sociales y fiscales", concepto que encierra aportes impuestos ambos por autoridad pública, pero de muy

distinta especie, con distinta base de cálculo que afecta en muy distinta forma el costo y con muy distinto destino. Además, si bien puede aceptarse lo de "carga" para las llamadas fiscales, no coincidimos en mucho su uso para las llamadas "sociales". Inmediatamente volveremos sobre esto. Nougés Hnos. S. A. I. C., además, utilizan "Cargas sociales y asistencia social"; Que "cargas sociales" son las involucradas en "Cargas sociales y fiscales" y cuales son las involucradas en "Cargas sociales y asistencia social"? Que particular naturaleza tiene cada una de ellas que justifique su separación y el sembrar la intriga que ella produce?

Doce empresas, repetimos de las veintidós analizadas, han adoptado "Cargas Sociales". Veamos pues el buen -o mal- uso de estos par de vocablos para lo que desea expresarse con ellos.

La idea de "carga" repudia un poco -o mucho- a quien debe soportarla. Cargar es, según la Real Academia, "imponer a las personas o cosas un gravámen, cargo u obligación".

Y si además de llamarla carga, la llamamos social, despierta añoranzas de otras épocas -y quizá rebeliones del espíritu en nuestros días, caracterizados por la socialización según el decir de Juan XXIII. Carga (seguimos seleccionando ideas de la Real Academia) es la "cosa que hace peso sobre otra; tributo imposición, gravámen; hipoteca, servidumbre u otro gravámen real de la propiedad generalmente en el inmueble, obligación aneja a un estado, empleo u oficio".

Demasiado aceleradamente se nos ocurre, hablando de -

"cargas", a las cargas públicas personales o reales, con que con tanta delicadeza son consideradas por la Constitución Nacional, limitando las primeras, a las que expresamente emanaran de ley o de sentencia fundada en ley.

Podríamos detenernos un poco en la denominación utilizada por la Cía. Italo Argentina de Electricidad S. A., "Aportes leyes sociales", o más bien en "Leyes Sociales" solamente, que es rubro utilizado bastante comunmente, pero las críticas son obvias y fluyen en demasía como para demorarnos en su análisis.

Para comenzar una enumeración de interrogantes que no concluiremos, preguntamos: No son también leyes sociales que regulan, directa o indirectamente los precios de los artículos de primera necesidad e inclusive, las locaciones de inmuebles?

Y al margen de lo económico, en donde tendríamos abundante material para proseguir con las preguntas: No son leyes sociales, también, las que velan por la estabilidad de la familia? No es que limitamos al nombre de "leyes sociales" a aquellos que tratan de dar soluciones a la llamada "cuestión social"? No es darle "un punto" a su favor al materialismo histórico al centrar la "cuestión social" a un problema de estómago? No tiene un marco de vigencia mucho más amplio las "leyes sociales".? Claro está que no obstante las respuestas que puedan darse, el nombre de "Leyes sociales" es un plan de cuentas, tiene un único e inequívoco sentido, lo cual no es obvio para que nos atrevamos a poner en duda lo legítimo de la designación.

Por todo ello, sugerimos eliminar el vocablo en los planes de cuentas, cuando se trate de aportes originados en la ocupación de trabajo en relación de dependencia, y utilizar en su reemplazo el término "Aporte". Entre las diversas acepciones que le da la Real Academia, una de ellas sobre todo, parece la más adecuada para conseguir del significado de la palabra y su correcto uso de nuestros fines: "Aportar: ... llevar cada cual la parte que le corresponde a la sociedad de que es miembro ..."

Y los aportes en consideración, son una exigencia concreta de la justicia social. Clara es la explicación que transcribimos, -partiendo del sentido de "Aportes" en la constitución de una sociedad; y de "Aportes" se trata, para la constitución o mantención de la sociedad en su más amplio sentido:

"En el derecho privado tiene una importancia reconocida el hecho o el acto de aportar, respecto a los entes jurídicos cuya existencia depende de la constitución de un fondo social, v. gr. las sociedades en general. En este sentido se puede definir como la acción y el efecto del aportar, en el sentido de aludir al hecho de llevar o de contribuir con una prestación determinada a la formación de un fondo social... En una forma derivada se denomina así a la contribución de los afiliados y del patrono a las cajas de previsión social".

Como conclusión, adoptamos pues el uso de "aporte" como cuenta representativa de las que hasta ahora lo hemos llamado, en el presente trabajo, "cargas sociales", pero aditándolo el vocablo del obligado a tal aporte. Y quién es este obligado? El patrón...

el patrono ... el empresario ... el empleador ... ? Analicemos.

Patrón "Santo titular de una iglesia... Dueño de la casa donde uno se aloja u hospeda. Amo, Señor" (Real Academia). Ni aún las últimas de las acepciones -aunque sí las más próximas- pueden darnos pie para designar, en nuestros tiempos, al obligado a afrontar los "aportes".

Patrón: "Defensor, protector, amparador. El que tiene derecho a cargo de patronante. El último dueño de un esclavo manumitido.

Señor del directo dominio en los fundos. Persona que emplea obreros en trabajo y obra de manos" (Real Academia). Admitiendo la última de las acepciones como bastante aproximada al término buscado procede destacarla por estar limitada a quien emplea no más que "obreros en trabajo u obra de manos". Para Krotoschfn, "... patrón es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores" (76), dejando también la impresión de que los empleados u ocupados, son también operarios manuales, dado aquello de "trabajadores", en su acepción limitada. Por otra parte, tanto el término patrono como patrón, va adquiriendo un afeamiento con reminiscencias en las relaciones laborales, muy distintas las que hoy rigen al contrato de trabajo.

Empresario: "Cuando las leyes laborales se refieren a la empresa (explotación, establecimiento, etc....) tienen en mira precisamente este concepto económico. No existe en el derecho laboral argentino una definición legal del concepto de empresa, ni se le usa en sentido vinculado específicamente al derecho del trabajo" (77).

Como lo enseña la economía, la empresa es el ente que coordina los factores de la producción, y entre ellos "el capital y el trabajo". Ergo, el empresario no es quién asume, al menos por sí, las responsabilidades emergentes del contrato de trabajo. "Es indudable... la vinculación real, sociológica y psicológica, del trabajador en la empresa, que éste constituye una especie de centro común hacia el cual convergen las actividades del patrono como del personal... Tanto el patrono como el trabajador no sólo son acreedores y deudores de una relación jurídica sino que en esa misma calidad de patrono y de trabajador cumplen una función en la empresa. De ahí que para juzgar la relación jurídica y, sobre todo, para determinar el grado de responsabilidad de cada uno en ella, debe tenerse en cuenta, entre otros factores, también esa función de integración -- que ambas partes de la relación ejercen respecto de la empresa, la cual a su vez integra la obra más amplia de la colectividad entera" (78). Parecería pues, bastante inadecuado, denominar "empresario" al aporte comentado.

Otros términos, tales como "dador de trabajo" (aludidos en el Decreto Ley 13937/46), Locatario (Código Civil), Principal o Firma (Ley 11729), omitimos comentarios por la inconsistencia, que a primera vista, ostentan para resistir un mayor análisis, los que por otra parte, nunca consiguieron afincarse en la terminología de la materia.

Empleador: "El representante legal es ... el patrono con decreto" (79). Y el representante legal, es quien tiene capacidad jurí

dica para celebrar el contrato de trabajo, y responder, con los bienes de quien ha comprometido, a las obligaciones asumidas. Pozzo (80) estima que la noción jurídica del "empleador" se puede deducir a contrario sensu de la del empleado. La Real Academia acepta el término como denominación propia del "que emplea. En América patrono". Contra la misma se alza Cabanellas (81), calificando al vocablo como "Galicismo inútil por patrono. Aunque aparece en algunas leyes, no es empleada por los tratadistas que escriben en castellano para designar a la parte que, en todo contrato de trabajo, abona el salario y recibe la prestación de los servicios del trabajador. Lo correcto, pues, será decir patrono o empresario; con más familiaridad, patrón; y aún siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnicismo de dador de trabajo". No obstante tal afirmación, y su alta y calificadísima procedencia, preferimos adoptar el término, que aunque atacado de galicismo, goza de otras virtudes y sobre todo, de su imposición por las Cajas Nacionales de Previsión -en formularios, resoluciones, etc. -, principales destinatarios de los aportes, quienes le han dado una expresividad definida de aceptación bastante generalizada. No obstante, temblamos de nuestra audacia en apartarnos del maestro Cabanellas, tan cuidadoso en cuanto al vocabulario que adopta, después de no poco análisis.

Admitiendo pues los términos "aportes" y "Empleador", consideramos apropiada la denominación de la cuenta que nos ocupa como "Aportes empleador", y en su caso "Aportes no corrientes del Empleador". Lo extenso de esta última denominación, pierde re

levancia si consideramos que tanto las "Remuneraciones no corrientes" como su correlativa "Aportes no corrientes del empleador" son de uso excepcional.

Baste para aceptarlo la carencia de cuentas detectores de esa excepcionalidad, (obligadas a destacarlas por la condición de anónimas), en los 22 balances de otras tantas empresas.

* *

Nos queda por último, hallar la cuenta más representativa de las remuneraciones no alcanzadas por los "Aportes empleador", y por cierto que la confusión con las sí alcanzadas por esos aportes, es bastante frecuente en los planes de cuentas. Con los veintidós balances a la vista, pueden verse aquellos que incurren en confusión, -empleando "Sueldos, retribuciones y honorarios" (Cristalerías Rigolleau S. A.; Celulosa Argentina S. A.), o "Retribución Directores, Gerentes, Sub-Gerentes" (Cfa. Gral. Fabril Financiera S. A.; Roberto Berlingieri S. A. y Mercado Abasto Proveedor).

En derecho, "no cabe en manera alguna, confundir el vocablo salario con honorarios. No son diversas modalidades, ni siquiera variaciones de matiz, sino que sustancialmente no coinciden los términos sueldo, estipendio, jornal, paga, haberes, etc. con honorarios... Por honorarios se entiende la retribución que recibe por su trabajo quien practica un arte liberal..." (82) Por otra parte, el tratamiento desigual que se da al trabajador -en su más amplio sentido- y a quien ejerce liberalmente su profesión o tarea, crea muy distintos derechos. Por otra parte, el pago de honorarios o remunera-

raciones, según se los llame, es un último índice de las relaciones habidas entre empleador y empleado, y con él un indicador de derechos y obligaciones tácitas. Como si este fuera poco para señalar la conveniencia de la diferenciación contable, señalemos también la sensación, que al analista de estados contables, le da un término u otro, sensación para "honorarios", de fluctuante, convencional, regulable y hasta suprimible, frente a las remuneraciones incuistradas dentro del Aparato de la legislación laboral, ineludibles una vez pactadas e indemnizables en caso contrario, ajenas en muchos casos a la voluntad de la empresa, etc., y con pautas para el futuro.

Para el resto del comentario, supondremos que las partidas asignadas a los Directores no están afectadas por "aportes empleador", ya que si así lo fueran, correspondería fueran tratadas como "Remuneraciones corrientes", siendo prudente recordar al respecto el fallo de la Corte Suprema de Justicia citado (67).

Descartadas las cuentas exhibidas en los veintidós Balances analizados, que agrupan con un mismo nombre las remuneraciones "afectadas" por aportes del empleador de las que no le están, nos quedan por considerar: "Directorio" (Córdoba del Tucumán S. A. y Nougés Hnos. S. A.), "Retribución a Directores" (Acindar S. A., Dalmine Siderca S. A., Cfa Italo Argentina de Electricidad S. A. y ; Cfa. Naviera Perez Companc S. A.) "Honorarios Directores y Sindicatos" (Acindar S. A. y Roberto Berlingieri S. A.) y "Honorarios" (Cfa. Gral. Fabril Financiera S. A., Acindar S. A., Dalmine Siderca S. A., Roberto Berlingieri S. A., Mercado Abasto Proveedor, --

Nougués Hnos. S. A., y Cía. Naviera Perez Companc S. A.). Nótese la tendencia analítica de algunos planes de cuentas. Acindar S. A. diferencia "Retribución a Directores", seguramente afectadas por aportes del empleador, de "Honorarios a Directores y Síndicos", seguramente sin esa afectación, de "Honorarios", reservando quizá esta última para las remuneraciones "libres de cargas sociales" a terceros que no forman parte del Directorio ni de la sindicatura. Son varias también las empresas, al margen de Acindar S. A., que distinguen entre los honorarios a su órgano directivo y fiscalizador, por un lado y los honorarios a terceros: Cía. Gral. Fabril Financiera S. A., Dalmine Siderca S. A., Roberto Berlingieri S. A., Mercado Abagto Proveedor, Nougués Hnos. S. A. y Cía. Naviera Perez Companc S. A. Por otra parte, también encontramos el extremo absurdo de la síntesis: la nada. En esta situación, están los estados contables de Banco de Italia y Río de La Plata, la Continental S. A. de Seguros, Finanfor S. A., Estancia Argentina "El Hornero" S. A., Atanos S. A. y Las Palmas del Chaco Austral. Varias son las razones, que entre otras pueden darse:

- . La no remuneración con honorarios, ni siquiera al Directorio:
- . El carguo de honorarios al costo de los diversos rubros de explotación (caso éste de las explotaciones agrícola-ganaderas, bancos, seguros, etc.)
- . La "mezcla" de honorarios y remuneraciones afectadas por aportes del empleador en una sola cuenta.

Por nuestra parte, ratificamos la conveniencia de mante

ner tales remuneraciones, no afectada por aportes del empleador, - distinguidas en una cuenta que agrupe por igual las destinadas al Directorio, a la Sindicatura o a terceros, y para ello optamos por la - denominación "Honorarios", término que no tan solo es de aceptación y comprensión general, sino que tiene su fundamento académico. En efecto, para la Real Academia, "honorarios", es "gaje o - sueldo de honor". "Estipendio o sueldo que se da a uno por su trabajo en algún arte liberal".

(* * *

2.- Cuentas patrimoniales:

Tres tipos de cuentas patrimoniales, ubicadas en otros - tantos ítems de la fórmula oficial de balances para sociedades anónimas, pueden presentárenos para su consideración en este trabajo.

Las que lisa y llanamente representan deudas por remuneraciones y/o aportes del empleador, vencidas e impagas; las que representan deudas ciertas devengadas pero aún no vencidas, por igual concepto; y por último, las que representan obligaciones probables (con toda la impresión de la palabra).

En nuestro lenguaje corriente adoptado por el uso diario de la fórmula oficial mencionada, las primeras son Deudas, las segundas Provisiones, y Provisiones las últimas.

Los cuadros transcriptos a continuación, nos muestran los nombres que, para los tres tipos distintos de cuentas, han utilizado las empresas analizadas.

PROVISIONES

Empresa	Fecha Balance	Cargas Sociales	Sueldos y Jornales	Varios
Bco. Italia y Rfo de La Plata	30-6-68			
La Continental S. A. de Seguros	30-6-67			Sueldo anual complementario X
Finanfor S. A.	31-7-68			Para gastos y cargas social. X
Cfa. Gral. Fabril Financiera S. A.	31-3-68	X	X	Gratificación Personal y Honorarios Directores X
Acindar S. A.	31-3-68	X		
Atanor S. A.	30-6-68	X	X	
La Cantábrica S. A.	30-6-68	X		
Cristalerías Rigolleau S. A.	30-6-68	X		
Dalmine Siderca S. A.	30-6-68	X		
Viuda de Canale e Hijos S. A.	30-6-68	X		
Roberto Berlingieri S. A.	30-6-68			Cargas Soc. y Gratificac. X
Bonafide S. A.	31-3-68			Leyes Sociales X
Campomar S. A.	30-6-68	X		
Celulosa Argentina S. A.	31-5-68	X		Remuner. Personal y Honor. X
Córdoba del Tucumán S. A.	31-7-68			Leyes Sociales y Sueldos y Jornales X
Est. Arg. "El Hornero" S. A.	31-7-68			
Nougés Hnos. S. A.	31-7-68	X		
Las Palmas del Chaco Austral S. A.		X		
Cfa. Italo Argentina de Electricidad S. A.	30-6-68			
Mercado Abasto Proveedor	30-8-68			
Cfa. Naviera Perez Companc S. A.	31-3-68	X		
Sociedad Mixta Siderurgia Arg. SA.	30-6-68			

P R E V I S I O N E S

Empresas	Fecha Balance	Ley 11729	Accidentes de trabajo	Ley 11729 y 15785	Indemni- zac. por despido personal	Otras
Bco. Italia y Rfo de la Plata	30-6-68					Para leyes soc. X
La Continental S. A. de Seguros	30-6-67					
Finanfor S. A.	31-7-68	X				
Cfa. Gral. Fabril Financiera S. A.	31-3-68	X				Indemnización X
Acindar S. A.	31-3-68					
Atanor S. A.	30-6-68				X	
La Cantábrica S. A.	30-6-68	X	X			
Cristalerías Rigolleau S. A.	30-6-68					
Dalmine Siderca S. A.	30-6-68		X		X	Juicios labor. X
Vda. de Canales e Hijos S. A.	08-6-68					Ley. sociales X
Roberto Berlingieri S. A.	30-6-68	X				
Donafide S. A.	31-3-68	X				
Campomar S. A.	30-6-68	X				
Celulosa Argentina S. A.	31-8-68	X				
Córdoba del Tucumán S. A.	31-7-68			X		
Est. Arg. "El Hornero" S. A.	31-7-68	X				
Nougués Hnos. S. A.	31-7-68			X		
Las Palmas del Chaco Austral S. A.						Seguro Obrero X
Cfa. Italo Argentina de Electric. S. A.	30-6-68					Riesgos emer- X gentes Ley 11729
Mercado Abasto Proveedor	30-6-68	X				
Cfa. Naviera Perez Companc S. A.	31-6-68	X				
Sociedad Mixta Siderurgia Arg. S. A.	30-6-68	X				Ley. Fis. y soc. X

En primer término, nos referiremos a las Deudas y a las Provisiones, desde ya, anticipamos que deben denominarse en forma acorde con las denominaciones dadas a las cuentas de resultado negativo que han dado origen a la deuda o a la provisión, en su caso. Si el origen de la deuda es lo que hemos llamado "Remuneraciones Corrientes" se impone el llamado de "Remuneraciones Corrientes a pagar"; consecuentemente si el origen de la provisión está en una "Remuneración Corriente" se impone alguno de "Provisión Remuneraciones Corrientes". Por iguales razones, deberá contar el plan de cuentas buscado, con "Remuneraciones no corrientes a pagar", "Provisión remuneraciones no corrientes", "Aportes empleador a pagar", "Provisión aportes empleador", "Aportes sobre remuneraciones no corrientes a pagar", "Provisión aportes sobre remuneraciones no corrientes", "Honorarios a Pagar" y "Provisión Honorarios".

Evidentemente algunos nombres de cuentas resultan demasiado extensos pero nótese que son aquellos que se refieren a remuneraciones no corrientes o aportes sobre las mismas, es decir, de uso extraordinario. También podría objetarse; (objeción respetable que podría ser aceptada sin reticencia), el innecesario injertarse "Corrientes" a las cuentas "Remuneraciones corrientes a pagar" y "Provisión remuneraciones corrientes", ya que sin ese añadido bastarían para ser correctamente interpretados en su contenido, al utilizar las cuentas para las remuneraciones no corrientes.

Largo y engorroso, y desde otro ángulo inútil, sería el análisis de las cuentas utilizadas por las empresas en estudio para-

sus deudas y sus provisiones por obligaciones derivadas de la legislación laboral. Por cierto que la correlatividad en la designación de las cuentas de resultados y las patrimoniales -ambas referentes a la legislación del trabajo- no ha sido la norma, tal como lo hemos propuesto. A título de ejemplo estudiaremos algunos casos:

- Cía. Gral. Fabril Financiera S. A., utiliza para representar las remuneraciones, a tres cuentas distintas ("Sueldos", "Retribución Directores, Gerentes y Sub-Gerentes" y "Honorarios"), y para registrar las deudas por iguales conceptos lo reduce a una: "Directores y empleados".

En cuanto a las provisiones, vuelve a ser generosa en la designación de cuentas: "Sueldos y Jornales" y "Gratificación personal y honorarios Directores", cuentas cuyas correlatividad costaría encontrar.

- Córdoba del Tucumán S. A. utiliza para las remuneraciones no más que "Directorio", cargando las destinadas al personal, al costo de producción. En cambio, en cuanto se refiere a deudas se ve obligada, irremediablemente, y sin que ello sea crítica a utilizar "Sueldos y jornales" a pagar", "Cargas Sociales" y "Retenciones a depositar". Ignoramos el contenido de esta última, suponiendo que la destina a las retenciones hechas sobre los haberes del personal, reservando "Cargas Sociales" a sus propios aportes y las remuneraciones no básicas.

En cuanto a las provisiones, y aquí sí que cabe la crítica, se aparta del criterio adoptado anteriormente, para fundir en una ú-

nica cuenta "Cargas sociales y sueldos y jornales".

- Acíndar S. A. que adopta para sus pérdidas cuatro cuentas ("Sueldos", "Retribución a Directores", "Honorarios Directores y Síndicos" y "Honorarios") solamente denuncia una deuda "Sueldos y jornales a pagar" (seguramente como correlativa de "Sueldos"), y ninguna provisión.

* *

Corresponde ahora que analicemos denominaciones dadas a las cuentas representativas de las previsiones, las que pueden verse en el cuadro transcrito ut-supra. Entre ellas, podemos distinguir aquellas constituidas para hacer frente a las obligaciones de la ley 11.729 y sus reformas posteriores y aquellas otras con distintos fines a saber: "Accidentes de Trabajo" (La Catnábrica S. A. y Dalmíne Siderca S. A.), "Aguinaldo voluntario" (Bonafide S. A.) y "Seguro Obrero" (Nougués Hnos. S. A.)

Convendría comenzar por establecer si todas las previsiones (originadas en posibles circunstancias que gravaran los resultados la empresa por disposiciones de orden laboral), debieran imputarse a una sola cuenta. Al parecer, la respuesta afirmativa se impone, por los siguientes motivos:

- El origen común de legislación laboral.
- Lo incierto en cuanto a monto y en cuanto a fecha, de la efectividad de los cargos formulados.
- Las dispares bases de estimación, sujetas a simple criterio de quien la constituye, que quita seriedad a su consideración obje-

tiva, aunque oportuno es reconocer lo generalizado de la adopción de los procedimientos permitidos para las deducciones de las mismas en el cálculo de las utilidades punibles por el impuesto a los réditos.

- La infrecuente constitución de provisiones para obligaciones "más o menos ciertas o eventuales", calculadas "estimativamente"(82) no derivadas de la legislación laboral.

La atención de las empresas, se ha concentrado sobre todo, en la formulación de una cuenta que reflejara las provisiones para despidos. Así encontramos que once de las veintidós empresas analizadas, han optado por "Ley 11.729"; dos han querido "modernizar" la denominación y le han llamado "Ley 11.729 y 15.785"; dos "Indemnización por despido personal"; una, sin más explicación, "Indemnizaciones"; otra "Fondo Ley 11.729" y otra "Riesgos emergentes Ley 11729"

Las que han limitado la denominación a los números de las leyes 11729 ó 11729 y 15785 no han previsto que las mismas pueden ser -y de hecho lo han sido- modificadas perdiendo en gran parte su vigencia. Además: A qué indemnizaciones de dichas leyes se refieren? Solamente a indemnizaciones por despido o también a indemnizaciones por falta de preaviso? E inclusive.

Computan como indemnización los haberes por enfermedad legislados en el mismo cuerpo legal? Salvo el nombre utilizado por la Cía. Italo Argentina de Electricidad S.A. ("Riesgos emergentes Ley 11729") todas las demás cuentas que incluyen en su nombre el número de tal ley, dejan detrás de sí un semillero de dudas, "Indem

nización por despido personal" (Atanor S. A. y Dalmine Siderca S. A.) encierra un concepto más amplio y en consecuencia más aceptable a nuestro criterio, aunque lo limite a lo que en sí expone: los riesgos del despido. Por habernos expedido en demasía con respecto a las "cargas sociales", a las "cargas sociales y fiscales" y a las "leyes sociales", nos excusamos de analizar estas cuentas dadas como provisiones, respectivamente, por la Continental S. A., Campomar S. A. y Siderurgia Argentina S. A. "Fondo ley 11729", utilizada por Vda. de Canale S. A., padece de los mismos defectos de limitación señalados para aquellas cuentas que mencionan en su texto el número de la Ley. En cuanto a "Aguinaldos voluntarios" (Bonafide S. A.), como previsión carece de sentido a nuestro modesto entender, pues no puede tratarse de un "riesgo" razonablemente ubicable dentro del ítem en cuestión.

"Indemnizaciones", cuenta utilizada por Acindar S. A., entendemos que, precedida de la palabra "Previsión", es la más aceptable para representar los cargos inciertos o eventuales de la legislación laboral, los riesgos que trae consigo la contratación de trabajo, la contingencia de tener que resarcir un daño o perjuicio al trabajador en forma proporcional a la antigüedad en la ocupación (caso de las indemnizaciones por despido) o ajena a ésta (caso de la indemnización por enfermedad culpable o accidente de trabajo).

* *

3.- Registración Contable:

Acabamos de determinar la conveniencia de utilizar las -

siguientes cuentas, en la registraci3n contable de la legislaci3n labo-
ral:

- Cuentas de resultado negativo:

- . "Remuneraciones" entendiendo por tales, aquellas que hacen al operativo del objeto empresarial y cuyos beneficiarios est3n en relaci3n de dependencia.
- . "Aportes empleador", entendiendo por tales, aquellos origina- dos en la legislaci3n laboral y destinados a estos beneficios del trabajador causados por la obligaci3n del pago de "Remunera- ciones".
- . "Remuneraciones no corrientes", entendiendo por tales, aque- llas "anormales o provocadas por causas extraordinarias" y - cuyos beneficiarios est3n en relaci3n de dependencia.
- . "Aportes empleador sobre remuneraciones no corrientes", en- tendiendo por tales, aquellos originados en la legislaci3n labo- ral y destinados a estos beneficiarios del trabajador causados por la obligaci3n del pago de "Remuneraciones no corrientes".
- . "Honorarios", entendiendo por tales, aquellos originados en re- muneraciones por servicios no realizados en relaci3n de depen- dencia.

- Cuentas patrimoniales:

- . "Previsi3n indemnizaciones", entendiendo por tales, todas a- que llas "cargas m3s o menos ciertas o eventuales" calculadas estimativamente, para afrontar riesgos emergentes origina- dos en la legislaci3n laboral.

- . "Provisión..." para reflejar los "cargos ciertos y de cálculo exacto que deban gravitar en los resultados del ejercicio, pero que no constituyen obligaciones exigibles a la fecha del balance", al que habría que añadirle, según el sentido de la provisión, el nombre de la cuenta de resultados adoptada. Así "Provisión remuneraciones", "Provisión aportes empleador", etc.
- . "... a pagar", para reflejar las deudas originadas en obligaciones derivadas de la legislación laboral, la que debería ser precedida de la cuenta elegida para representar esa deuda. -- Así: "Remuneraciones a pagar", "Honorarios a pagar", "Aportes empleador a pagar", etc.

La utilización de las cuentas precedentemente enunciadas con exclusión de otras, limitaría los datos útiles que es legítimo exigir a la contabilidad, máxima en esta época en que la Teneduría tradicional, legal o histórica, está sometida a la crítica más aguda, -- mientras se erige un monumento a la contabilidad gerencial. Es pues oportuno, que nuestra contabilidad tradicional, cada vez se adapte -- más a las necesidades del empresario para sus tomas de decisión, eliminando la elaboración de datos extracontables. En nuestro plan, hemos prescindido de una más amplia clasificación de cuentas referentes a la legislación laboral, tendiendo a limitarias dentro de lo complejo de un plan general. Por esto, lejos de descartar el análisis útil al empresario, sugerimos el uso de subcuentas como las que se indican a continuación, de cuyos propios nombres surge el objeto perseguido:

- Cuenta: "Remuneraciones"

Sub-Cuentas: "Remuneraciones corrientes" (Jornal corriente, vacaciones, sueldo anual complementario, feriados pagos, etc.)

"Remuneraciones voluntarias" (Gratificaciones no hechas exigibles por habitualidad)

"Remuneraciones accidentales" (Licencias por maternidad, enfermedad inculpable paga, indemnización por accidentes, etc.)

- Cuentas "Aportes empleador"

Sub-Cuentas: "Aportes s/remuneraciones corrientes"

" " " voluntarias"

" " " accidentales"

- Cuenta "Honorarios"

Sub-Cuentas: "Honorarios Directorio y Síndico"

"Honorarios a Profesionales"

Estas subcuentas, permitirán al empresario evaluar lo "gastado" en la producción, por imposición de la misma, y aquellas que han sido fruto del riesgo asumido (accidentales) y que poca base prestan para cálculos futuros. Por otro lado, también se identifican

las remuneraciones voluntarias, de las que pudo haberse prescindido, y que gravitan sobre los resultados por decisión de la misma empresa y no de legislación superior.

Hemos prescindido, (y prescindiremos), de considerar todo lo que pueda referirse a la técnica de la contabilidad de costos, - por ser temas muy tratados y muy bien tratados por quienes se han especializado en ello. Hecha la aclaración, entraremos de lleno a la teneduría de libros.

* *

En oportunidad de devengarse las remuneraciones correspondiera contabilizar:

REMUNERACIONES

Remuneraciones corrientes

Remuneraciones voluntarias

Remuneraciones accidentales

REMUNERACIONES A PAGAR

PROVISION REMUNERACIONES A PAGAR

PREVISION INDEMNIZACIONES

Con el asiento precedente, se asentarían el total de los - cargos correspondientes al período de la registración (remuneraciones de la quincena o del mes). La cuenta debitada soportaría tal cargo, y sus sub-cuentas permitirán el análisis comentado, de tanta - importancia para la gestión empresarial: Aquellas remuneraciones

calculadas con el módulo habitual (jornal-hora, destajo, etc.) y en cierta manera proporcionales a la producción. Aquellas otras dispuestas por concesión del empleador y que pudieron haberse evitado; y por último, las imprevistas (indemnizaciones por accidentes, enfermedad inculpable paga, vacaciones anuales pagas, etc.) dentro del quehacer operativo de la empresa (recuérdase que las extrañas a este "quehacer" tienen adjudicado el rubro "Remuneraciones no corrientes"). - Como cuentas acreedoras, claramente están divididas las que constituyen una deuda exigible (los jornales del período, verbigracia); de las que son "cargos ciertos y de cálculos exactos que deben gravitar en los resultados del ejercicio, pero que no constituyen obligaciones exigibles" a la fecha del cierre del próximo balance "Verbigracia: - Parte proporcional del sueldo anual complementario, vacaciones, etc.); de las que simplemente significan una "carga más o menos -- cierta o eventual, calculadas estimativamente, que deben incidir en los resultados del ejercicio" (84), por cuanto el riesgo justificativo de la provisión, ha aumentado con el transcurso del período en consideración.

APORTES EMPLEADOR

Aportes s/remuneraciones corrientes.

Aportes s/remuneraciones voluntarias.

Aportes s/remuneraciones accidentales.

PROVISION APORTES EMPLEADOR

APORTES EMPLEADOR A PAGAR

Este segundo asiento, dejaría registradas las "pérdidas" por aportes del empleador, debidamente analizadas según fueran originadas en remuneraciones corrientes, voluntarias o accidentales. - Las cuentas acreditadas "Provisión aportes empleador" y "Aportes empleador a pagar", nos indicarían, respectivamente, aquellos no exigibles, de aquellos otros exigibles a la fecha del próximo cierre de balance.

Pasado el balance supuesto, y llegada la oportunidad de pagar lo que se "proveyó", se impondría saldar las "provisiones" de la siguiente manera:

PROVISION REMUNERACIONES A PAGAR

PROVISION APORTES EMPLEADOR

REMUNERACIONES A PAGAR

APORTES EMPLEADOR A PAGAR

Y en el momento del pago de las remuneraciones, procederían las retenciones destinadas a entes vinculados con la previsión y servicios "sociales" y por eso, simultáneamente crearíanse deudas a favor de los mismos. Suponiendo el pago en efectivo, se reflejaría de la siguiente forma:

REMUNERACIONES A PAGAR

CAJA

CUENTAS A PAGAR

siendo esta última cuenta, la representativa de las retenciones mencionadas. El pago, supongamos también que en efectivo, tanto de esas retenciones como de los aportes del empleador, se asentarían simplemente:

CUENTAS A PAGAR

APORTES EMPLEADOR A PAGAR

CAJA

Puede suscitarse una duda: Ambas cuentas debitadas (y que en su momento fueron acreditadas): No son de idéntica naturaleza y más aún, representativa de un mismo ente ?

En caso afirmativo: Porqué no fusionarlas en una única -- cuenta patrimonial personal ? El acreedor es el mismo, Caja Nacional de Previsión, Dirección Nacional de Turismo Social (lo destinado al fondo nacional de turismo social), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 48 del Decreto Ley 33302/45 y art. 17 de la Ley 16459), Caja de Maternidad e Infancia (Ley 11933), etc. Más lo claro, es que el origen de la deuda es muy distinta, ya que lo que hemos dado en llamar "Cuentas a pagar", está formado por retenciones a personal y su demora en darle el debido destino, está penado en muy distinta forma a los aportes del empleador impagos, ya que se trata de fondos de terceros.

La registración del uso de las previsiones, no ofrece mayores dificultades dignas de análisis. Supuesto que el riesgo poten-

cial, pasara a ser cinético, se impondría la contabilización de la obligación cierta y exigible así creada:

PREVISION INDEMNIZACION

REMUNERACIONES A PAGAR

Si la previsión hubiera sido insuficiente para afrontar la contingencia, el asiento anterior se habría complicado en la forma que indicamos a continuación. Suponemos -en elejemplo que estamos dando- que la indemnización no está afectada (como no lo está, por ejemplo, la indemnización por despido) de retenciones al beneficiario ni aportes del empleador destinados a Caja Nacional de Previsión alguna:

PREVISION INDEMNIZACIONES

REMUNERACIONES

Remuneraciones Accidentales

REMUNERACIONES A PAGAR

En el momento de hacer efectiva la indemnización, siempre en el caso de tratarse de un pago libre de retenciones, corresponderían

REMUNERACIONES A PAGAR

CAJA

El sistema de subsidio argentino, que tanto debe a la presión moral del señor Enrique Shaw desde su puesto de acción en A. C. D. E. (Acción Católica Dirigentes de Empresa) y a su dinámico -- haber/ -- traginar diario, y de quien nos enorgullecemos declarar/tratado, presenta características muy singulares y que por eso, obligan a considerarlo singularmente. Una discriminación por parte de los empleadores, entre el personal con o sin cargas de familia, en favor de los segundos y en perjuicio de los primeros que agravarían los costos si hubiera que subsidiarlos, fue temida desde que nació la idea del apoyo familiar. A la postre, se previó, se perjudicaría a quienes se intentaba beneficiar. La inteligencia del sistema consiste, sobre todo, en esquivar el problema, desinteresando al empleador de la cantidad de cargas de familia subsidiadas, ya que por su parte debe destinar un porcentaje del total de remuneraciones a su cargo para afrontarlas, destinando el sobrante al ente oficial compensador, o percibiendo del mismo lo que le faltara para hacer frente a las mismas. No obstante, mezquinos intereses financieros, pesan a veces en forma negativa, en la ocupación de personal con cargas de familia beneficiarias del subsidio, ya que el apremio con que el empleador debe satisfacerlo, es distinto a la lentitud con que se permite enviar el sobrante al ente regulador! Además, si el porcentaje destinado por el empleador a subsidios familiares, le fuera insuficiente para satisfacer el que correspondiera a su personal, deberá abonarlo mensualmente, y recabar el faltante semestralmente: nueva financiación pasada y medida. La registración sería:

REMUNERACIONES

Remuneraciones corrientes

REMUNERACIONES A PAGAR

CUENTAS CORRIENTES

El caso precedente, nos indica el débito por el porcentaje destinado a subsidios familiares, cargado como puede apreciarse, al rubro que soporta todo el peso de las remuneraciones, salvo lo destinado a entes extraños a la empresa (Cajas Nacionales de Previsión, Sindicatos, etc.) pero provocados por la ocupación de trabajo. En estos últimos casos, utilizamos "Aportes empleador".

Pero la modalidad del sistema de subsidios en vigor, rompe nuestro esquema y "lo obliga a confundir" la proporción destinada al personal y la proporción destinada al organismo compensador. Cargamos pues al costo de las remuneraciones, el porcentaje íntegro que la empresa debe soportar para subsidios familiares propios o no. En los créditos sí que quedan individualizados los receptores del porcentaje: Sus propios operarios, en "Remuneraciones a pagar", y el ente compensador en "Cuentas Corrientes". Surge claramente de este asiento que nuestro personal con derechos de subsidio familiar, queda satisfecho con el porcentaje destinado a tales fines por el empleador, y aún a éste, le queda un remanente que acredita al fondo compensador. Al hacer cancelar sus deudas, supongamos que en efectivo, se registrará:

REMUNERACIONES A PAGAR

CUENTAS CORRIENTES

CAJA

Si el porcentaje sobre remuneraciones destinado a hacer frente a las obligaciones emergentes de la legislación sobre subsidios familiares, no fuera suficiente para satisfacer las demandas del personal de la empresa beneficiario, quedará sin duda afectado el egte compensador con el monto faltante.

REMUNERACIONES

Remuneraciones corrientes

CUENTAS CORRIENTES

REMUNERACIONES A PAGAR

El pago del personal beneficiario y la percepción del impogte faltante -por parte de la empresa y de manos del fondo compensador- será respectivamente, registrados en la siguiente forma:

REMUNERACIONES A PAGAR

CAJA

CAJA

CUENTAS CORRIENTES

Ni aún consideramos la necesidad de constituir otras provisiones especiales por honorarios, ni con cuentas expresamente distinguibles, que aquellas exigidas por la buena técnica y comunes para cualquier tipo de carga imputable al período y no exigibles a la época del balance en el que van a reflejarse.

* *

RESUMEN

Por imposición de la ley para las sociedades anónimas -- (salvo excepciones), por recomendación de la Vta. Asamblea de Graduados de Ciencias Económicas, por exigencias de la práctica para una adecuada orientación empresarial y, por último, por el uso generalmente adoptado por los profesionales Contadores, se imputa - directa e indirectamente - al costo de producción los "salarios y cargas sociales de los obreros directamente utilizados en la producción". Los estados contables, nos privan pues del análisis de este "costo de la mano de obra" en los análisis de estados. Las cuentas utilizadas para reflejar las "pérdidas" por remuneración al trabajo y sus implicancias -cargas sociales- no suelen ser muy representativas de lo que intentan representar. A veces, denotan los respectivos planes, un excesivo número de ellas; otras veces, son reducidas a un mínimo que obliga a entremezclar conceptos que son de interés diferenciar. Los nombres de las cuentas, también adolecen de fallas en muchísimos casos: Extensos, insuficientes o impropios para lo que la cuenta quiere simbolizar. Se sugiera como cuentas de resultado negativo:

"Remuneraciones corrientes" o simplemente "Remuneraciones", para representar a todas aquellas afectadas por aportes a cargo del empleador, y originadas en el quehacer operativo propio del objeto empresarial.

"Remuneraciones no corrientes", para representar a todas aquellas afectadas por aportes a cargo del empleador, y originadas en "gastos anormales provocados por causas extraordinarias... reparaciones extraordinarias..."

"Aporte empleador", para representar los aportes a cargo del empleador determinados por la legislación del trabajo, basadas en remuneraciones corrientes o hechos propios y ordinarios - del quehacer operativo de la empresa.

"Aportes del empleador sobre remuneraciones no corrientes", para representar los aportes a cargo del empleador, basados en -- remuneraciones no corrientes o hechos extraordinarios en el quehacer operativo de la empresa.

"Honorarios", para representar las remuneraciones a Directores (exclusivamente como tales), a Síndicos o terceros, no afectados por aportes a cargo del empleador.

"Provisión Indemnizaciones", para representar los cargos inciertos y eventuales derivados de la legislación laboral (despidos, accidentes, enfermedades, etc.)

En cuanto a las Deudas conviene a nuestro criterio, denominarlas con los mismos nombres seleccionados para las cuentas de resultado y al aditamento: "a pagar."

Las provisiones, también podrían establecerse, en cuanto a su denominación, partiendo del término "Provisión", seguido del nombre aconsejado para nombrar a las respectivas cuentas de resultado negativo, precedentemente elegidas.

Las cuentas "elegidas", no excluyen la utilización de sub-cuentas de acuerdo con las necesidades gerenciales para la buena orientación de la gestión empresarial.

Sin considerar (por ser ya campo muy bien trillado) las exigencias de una buena contabilidad de costos, estimamos convenientes la utilización de sub-cuentas que clasifiquen tanto las "Remuneraciones" como los "Aportes empleador", en corrientes, voluntarias y accidentales.

Los ejemplos de registraciones suministradas, dan la pauta en su forma sencilla, de una teneduría de libros "funcionando" con las cuentas propuestas.

V.- CONCLUSIONES

La legislación laboral suele imponerse con los caracteres que el derecho vigente le imprime a las disposiciones en las que está comprometido el orden público.

En su aplicación, poco juega la voluntad de las partes, trabajador y empleador. Y tal aplicación, en los casos concretos de la vida del trabajo, se enfrenta con la frondosidad, complejidad, inorganicidad, dispersión y deficiente publicidad de las normas legales que le atañen.

La empresa argentina no se ha propuesta llegar a un conocimiento aceptable de la legislación laboral, para su correcta aplicación y apropiada registración contable, tal como por ejemplo, se ha esmerado en conocer, aplicar y registrar aceptablemente la legislación fiscal que la grava. Ignorancia, interés ilícito, elusión, deficiente técnica contable, son algunas de las causas. La incidencia de las disposiciones de orden laboral en los resultados de la empresa, no justifican esta actitud. En efecto, la remuneración al trabajo absorbe magnitudes que oscilan entre el 15% y el 45% de sus utilidades brutas. Salvo en explotaciones agrícolas ganaderas, las llamadas "cargas sociales" van más allá del 70% de las remuneraciones nominales, porcentaje que ilustra marcadamente sobre el peligro de un error de concepto en el tratamiento de una erogación por servicios recibidos.

El "transfondo" probatorio de la aplicación de la legislación laboral, lo hallamos en los libros de comercio (de menguada -

fuerza en este aspecto, por el uso que se le dá y por la naturaleza - jurídica de las partes en cuestión); en los libros específicamente establecidos por la misma legislación laboral (con el alcance que les da la misma norma que los implanta); por los comprobantes que los hay con valor legal (emitidos en cumplimiento de disposiciones legales), con valor jurídico (como instrumentos de prueba en juicio), con valor legal-jurídico, como de simple orden interno-contable (como base de registraciones contables y/o acumulación de antecedentes).

El tratamiento contable de la complicada legislación laboral argentina, debe contar con el respaldo de los comprobantes aludidos, reflejados en un lógico plan de cuentas y su correcta utilización en las respectivas registraciones. Las cuentas deben ostentar nombres breves, de uso corriente y de buen castellano, y sobre todo claramente significativas de las ideas por ellas representadas. - En cuanto al número de cuentas del plan, debe ser limitado al necesario para el fiel reflejo, en los estados contables, de las distintas situaciones y riesgos de la empresa en materia laboral, sin perjuicio de la utilización de sub-cuentas que hagan a lo que se ha dado en llamar "Contabilidad Gerencial", y de interés para el ejecutivo o necesarias para el "uso interno". A nuestro criterio, bastarían:

- 1/ "Remuneraciones" como cuenta representativa de las remuneraciones destinadas al personal en relación de dependencia, por tareas propias del quehacer operativo del objeto empresario.
- 2/ "Aportes empleador", como cuenta representativa de las partidas destinadas a terceros por imposición legal (Caja de Jubi-

laciones, Sindicatos, Dirección Nacional de Turismo Social, etc.) originadas por las remuneraciones indicadas en "1".

- 3/ "Remuneraciones no corrientes", como cuenta representativa de las remuneraciones, en su más amplio sentido, al personal en relación de dependencia, originadas en "gastos anormales por causas extraordinarias ... reparaciones extraordinarias" y en general, aquellas no específicas de la función social.
- 4/ "Aportes empleador s/remuneraciones no corrientes", como -- cuenta representativa de las partidas destinadas a terceros por imposición legal (Cajas de Jubilaciones, Sindicatos, Dirección Nacional de Turismo Social, etc.), originadas por las remuneraciones indicadas en "3".
- 5/ "Honorarios", como cuenta representativa de las remuneraciones a Directores (exclusivamente como tales), Síndicos o terceros que no estuvieran en relación de dependencia, no "afectadas por aportes a cargo del empleador".
- 6/ "Previsión indemnizaciones", como cuenta representativa de los cargos inciertos y eventuales derivados de la legislación laboral (despidos, accidentes, enfermedades, etc.)
- 7/ En cuanto a las deudas existentes al momento del balance, estimamos corresponde denominarlas -según su origen- en igual forma que las cuentas recién seleccionadas, seguidas de "... a pagar".
- 8/ Los cargos ciertos y de cálculo exacto que deben afectar los resultados del ejercicio pero que a la fecha del Balance no son obli

gaciones exigibles, corresponderían estar representadas por -- cuentas denominadas con los nombres seleccionados en "1", "2", "3", "4" ó "5", según el caso, precedidos del vocablo "Provisión..."

Las remuneraciones, aportes u otros cargos que correspondiera imputar al costo, plantean problemas de registración que escapan a nuestro cometido, y que por otra parte, han sido muy y muy bien tratados.

Reiteramos que las cuentas propuestas, no excluyen la posibilidad de utilización de subcuentas idóneas para mayor información al ejecutivo, considerando por nuestra parte, como de gran interés de análisis, el distinguir en la cuenta "Remuneraciones", las que son corrientes, de las que son voluntarias, de las que son accidentales, como se impone también la distinción, por sub-cuentas, de los "Aportes empleador" derivados de remuneraciones corrientes, voluntarias o accidentales.

Dos problemas básicos hemos insinuado: 1. Lo complejo del conocimiento e interpretación de nuestra legislación laboral y su importancia en los resultados de la empresa y, 2. La confusión de conceptos y denominaciones dadas a las cuentas, que dificultan un correcto tratamiento contable y, consecuentemente, la lectura de los estados contables.

Si en algo hubiéramos contribuido a solucionarlos, aunque no fuera más que con la "denuncia" del problema y su gravedad, nos daríamos por satisfechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. - Código Civil, art. 20.
2. - Francisco Valsecchi, "Silabario Social", Bs. As. 1939, To. I. pág. 95.
2. - Idem. pág. 53.
4. - René Jolivet. "Curso de Filosofía", Bs. As. 1955, pág. 26.
5. - "Etudes du droit International prive", París 1919, pág. 210, citado por Eugenio O. Cardini en "Orden Público", Bs. As. 1960. pág. 7.
6. - "Curso de Derecho internacional privado", Carlos M. Vico, Bs. As. 1943, pág. 264.
7. - Cardini, E.O., op, citada pág. 20.
8. - Op. citada, pág. 7. Al respecto, cita a Frankenstein ("Los tendencias nouvelles du droit privé", en "Recueil des Cours, 1930, t. XXXIII, pág. 323): "... es una de las calamidades del derecho internacional privado". Japlot ("Des nullité en matiere d'actes juridiques", París 190, pág. 902 y sig.) "... debe gran parte de su majestad al ministerio que le rodea". Levi, Alejandro (de Martinez Paz "El concepto de orden público en derecho privado positivo", en la Revista del Colegio de Abogados. mayo-junio - 1942) "... el orden público es el fin esencial del derecho. Por mi parte subrayo que aunque esto es exacto, con ello no se logra adquirir la verdadera naturaleza jurídica del instituto". Mourlon: "... el orden público es algo que se siente más que al go que se define".
9. - Hetti, Emilio, "Teoría general del negocio jurídico, Madrid, citado por E.O. Cardini, op, citada, pág. 22.
10. - Op. citada, pág. 84: "... es el conjunto de principios de orden superior, políticos, económicos, morales y hasta religiosos, a veces, a los cuales una sociedad considera vinculada su existencia y conservación".
11. - Op. citada, pág. 84: "... es la disposición, acomodación de la realidad social, conforme a un sistema de normas jurídicas o el orden, armonía, paz y bien común obtenidos mediante ese plan".

12. - A fin de facilitar la interpretación de lo definido por Cardini, diremos que impuesto expresamente o insita en el ordenamiento positivo, para indicar al intérprete una línea media de conducta social razonablemente correcta, en la administración del derecho, acorde a su objeto y a su finalidad, y con una pretensión de orden, seguridad, solidaridad y justicia". Op. citada, pág. 87.
13. - Eduardo B. Busso, "Código Civil Anotado", Bs. As. 1944, pág. 184.
14. - "Las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la que deban someterse como a la ley misma".
15. - Nótese que la irrenunciabilidad se refiere a los derechos que acuerdan las leyes de orden público, y no a la ley misma; "El tema de la renuncia general de las leyes suscita cuestiones, que se refieren a los problemas fundamentales de la filosofía del derecho, por cuanto es carácter sustancial de toda forma jurídica, el regir la conducta de los individuos prescindiendo de su aceptación o rechazo. La ley, expresión positiva del derecho, se impone necesaria e ineludiblemente para la realización del bien humano-social mediante la institución de un determinado ordenamiento de la vida de relación. La renuncia general a las leyes implicaría una evasión a la legalidad que no puede ser consentida por el derecho objetivo". Así se expresa E. B. Busso en su "Código Civil Anotado", Bs. As. 1944, pág. 181.
16. - Cardini, E. O., op. citada pág. 72.
17. - Guillermo Cabanellas, "Prescripción, caducidad y efectos liberatorios del pago en derecho laboral". Revista del Colegio de Abogados de La Plata, La Plata 1963. Año V. N° 10. Enero/Junio, pág. 65.
18. - La reciente reforma del Código Civil, es clara en su modificación artículo 3°: "A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplicarán aún a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. No tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, salvo disposición en contrario.
19. - Raymundo M. Salvat. "Tratado de Derecho Argentino - Obligaciones en General", 4ta. Ed. Guillermo Kraft 1941, pág. 830.
20. - Concepto de Carlos M. Vico, "Curso de Derecho Internacional Privado", Bs. As. 1943, pág. 263.

21. - Carlos M. Vico, op. citada.
22. - Teoría de Calandrelli, expuesta en "Cuestiones de Derecho Internacional Privado; El divorcio", Bs. As. 1923, pág. 35 citado por Enrique C. Abramovich en "Derecho Internacional Privado", Bs. As. 1943.
23. - Eduardo B. Busso, Bs. As. 1944, "Código Civil anotado", Bs. As. 1944. pág. 188.
24. - "El valor es ante todo, un concepto estimativo y como tal, se halla impregnado de una fuerte dosis de elementos subjetivos cuya ponderación llevará a resultados no exentos de los riesgos que se derivan de toda conjetura. No hay, ni puede haber en la modificación del valor exactitud. Lo más que puede exigirse es sinceridad.
25. - Diversas modificaciones de empresas se utilizan en la Argentina con fines distintos, sin que ninguna de ellas, se adopte -sin "retoque"- al objetivo buscando en el presente tema. - Citaremos algunas como contribución para quien desee intervenir en el tema: - Consejo Nacional de Desarrollo (División por sectores utilizado para el plan Nacional de Desarrollo 1965-69):
 1. - Agropecuario . 2. - Pesca. 3. - Canteras y minas. 4. - Industrias manufactureras. 5. - Construcción. 6. - Comercio. 7. - Transporte y almacenaje. 8. - Comunicaciones. 9. - Electricidad, gas y agua. 10. - Bancos, seguros y otros intermediarios financieros. 11. - Propiedad y Vivienda. 12. - Servicios del gobierno general. 13. - Otros servicios.-En el mismo Plan Nacional de Desarrollo, Capítulo III, se expone esta otra clasificación:
 1. - Agropecuario, forestal y pesca. - 2. - Industria manufacturera y minería. 3. - Energía. 4. - Transporte y Comunicaciones. 5. - Infraestructura social.- Banco Central de la República Argentina (Boletín Estadístico. Clasificación según los saldos de préstamos bancarios por actividades) :
 1. - Producción primaria .(Agrícola, pecuaria, agropecuaria, caza, pesca, forestal, minería). 2. - Producción Industrial (Alimentarias, bebida y tabaco, textil e industrias anexas, cueros y sus manufacturas, maderas, papel, cartón y artes gráficos, metales y sus manufacturas, maquinarias, etc.). 3. - Comercio (Productos agropecuarios, materiales para construcción, tejidos, prendas de vestir, productos químicos, fotografías, etc.). 4. - Servicios - (Transportes, Bancos, finanzas, seguros, comisionistas

consignatarios y rematadores, otros servicios). 7. - Entidades oficiales (Gobierno y reparticiones nacionales, provinciales y municipales). 8. - Diversos (Propietarios y rentistas, empleados, obreros y otros).

- Naciones Unidas (Estudio sobre el desarrollo económico en la Argentina, según sectores de demanda final) :

Agricultura. - Ganadería. - Yacimientos, canteras y minas. - Alimentos, bebidas y otros productos de los frigoríficos. - Tabaco. Textiles. Confecciones. Madera y otros productos forestales.

- Dirección Nacional de Estadística y Censos (Clasificación seguida para el censo de comercio y de la industria de - 1954).

I. - Comercio mayorista.

a. - Productos primarios (Minería, pesca y caza, agropecuaria y forestal).

b. - Productos manufacturados (Alimentos y bebidas, tabaco, textiles, confecciones, maderas, papel y - cartón, productos químicos, cueros y pieles, artículos para el hogar, vehículos y maquinarias, etc.).

II. - Comercio minorista (ramos generales, alimentos y - bebidas, tabaco, indumentaria, artículos para el hogar, papelerías, librerías, diarios, farmacia, fotografía, joyería, vehículos, etc.).

III. - Prestación de servicios (Alimentación y refrigerio, alojamiento, aseo y cuidados personales, diversión y recreación, almacenaje, varios).

IV. - Industria extractiva (Combustibles, minerales, pie - dra caliza, sal común, etc.).

V. - Industrias manufactureras.

1. - Industrias de productos alimenticios excepto bebidas (matanza de ganado, preparación y conservación de carne; fabricación de productos lácteos; envase y conservación de frutas y legumbres; ingenios y refinerías de azúcar; etc.).

2. - Industrias de bebidas (Destilación, rectificación y mezcla de bebidas espirituosas; industrias vinícolas; elaboración de cerveza y malta; etc.).

3. - Industrias del tabaco.

4. - Fabricación de textiles.

5. - Fabricación de calzado, prendas de vestir y otros

2. - Sociedades (de hecho, anónimas, accidentales o en participación, colectivas, de capital e industria, de economía mixta, de responsabilidad limitada, en comandita.

3. - Asociaciones y fundaciones (sin fines de lucro).

- Clasificación según un criterio muy utilizado en economía:

- I. - Actividades primarias (Explotación de frutos o productos naturales, ganadería, minería).
- II. - Actividades secundarias (Industria).
- III. - Actividades terciarias (Comercio y servicios).

- Por último, no puede omitirse citar, aún teniendo en cuenta su antigüedad, pero también teniendo en cuenta nuestro objetivo, al Decreto 16116/53, que expone en su artículo 1º, que el Poder Ejecutivo, con la colaboración de entes oficiales idóneos, "procederá a clasificar y agrupar las actividades profesionales y a formalizar los censos patronales, obreros y de asociaciones de todo el territorio nacional". El 11 de marzo de 1944, la Secretaría de Trabajo y Previsión, fundándose en la necesidad de actualizar la clasificación dispuesta por el citado Decreto 16116/33, resuelve aprobar la elaborada por la Dirección de Estadísticas, a la que le da carácter de oficial a todos los fines en los que debe intervenir la misma Secretaría. Esa clasificación, comprendía 20 grupos-tipo de actividades fundamentales, a saber:

1. - Actividades primarias.
2. - Alimentación.
3. - Comercios, bancos, oficinas y seguros.
4. - Comunicaciones.
5. - Confección.
6. - Construcción y materiales.
7. - Electricidad, gas y agua.
8. - Espectáculos públicos.
9. - Gráficas, prensa y del papel.
10. - Hotelería
11. - Madera.
12. - Metales.
13. - Profesionales liberales.
14. - Químicas.
15. - Servicios sanitarios, de higiene y limpieza.
16. - Textil.
17. - Transportes aéreos, marítimos, fluviales y servicios portuarios.
18. - Transportes terrestres.
19. - Varias.
20. - Actividades del Estado, provincias y municipios.

- 26.- Revista "Vivienda", Ed. R. Carmuega, N° 71 de mayo de - 1968, pág. 93 a 124. Ver anexo N° A - a fs.
- 27.- Se adjunta planilla de cálculo, ver Anexo N° B. a fs.
- 28.- Se adjunta planilla de cálculo, ver Anexo N° C. a fs.
- 29.- Ernesto Krotoschia, "Tratado práctico de Derecho del Trabajo", Ed. De Palma 1965, Volúmen I, pág. 37 a 60.
- 30.- Guillermo Cabanellas "Las fuentes del derecho laboral", Ed. Bibliográfica Argentina, To. IV - Enero/Mayo 1948, Bs. As. pág. 13.
- 31.- Decreto Ley 6945/45, ratificado por Ley 12837.
- 32.- Decreto 21185/45, ratificado por ley 12838.
- 33.- Convenios con España del 26-XI-19, con Italia del 26-III-20, con Bélgica del 24-XII-24, con Austria del 23-III-26, con Dinamarca del 16-XI-27, con Suecia del 14-V-28, con Yugoslavia del 8-X-28, con Inglaterra del 15-XI-29, con Polonia del 17-III-32, con Checoslovaquia del 31-III-32, con Lituania del 20-X-32, con Bulgaria del 9-IV-37, con Hungría del 27-X-37, ratificados por leyes 11125, 11126, 11639, 11639, 11930, 11931, 11850, 11851, 12541 y 1350 respectivamente.
- 34.- Juan D. Pozzo, "Manual Teórico práctico del Derecho del Trabajo", Ediar S. A. Bs. As. 1961, To. I. pág. 70.
- 35.- Manuel A. García, Consejo Superior de Investigaciones Científicas "La codificación del derecho del trabajo", Madrid 1957, pág. 21.
- 36.- Decreto 1872/65.
- 37.- Krotoschin, E., op. citada, pág. 44.
- 38.- Krotoschin E. op. citada , pág. 45.
- 39.- Pozzo, J.D., op. citada.
- 40.- Ley 14250, arts. 2 y 3.
- 41.- El decreto 6582/54, reglamentario de la Ley 14250, expresa que a efectos de la homologación de una convención, será necesario "... que no contenga cláusulas violatorias de disposiciones legales dictadas en protección del interés general, así tampoco como que la vigencia de la misma, afecte la situación económica de determinados sectores de la actividad o bien sig

- 42.- M. Ramos y J. Ramirez, "Derecho Civil Argentina y comparado", Ed. Perrot, Bs. As. 1947, pág. 23.
- 43.- Código Civil, art. 15.
- 44.- Ley 13998 art. 28.
- 45.- Sala I. sent. N° 15253 del 12-XII-56, autos Mancarella S. o Vinedos y Bodegas Arizu S. A. Ltda. IV 378.
- 46.- Como caso de curiosidad histórica, recordamos con la vieja Roma, por prescripto de Ariano, se consideró a ciertos juristas y en ciertas circunstancias, con capacidad de emitir opiniones de aplicación obligatoria.
- 47.- Op. citada.
- 48.- Reforma de 1968, art. 17: "Los usos y costumbres no pueden crear derechos sino cuando las leyes se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente".
- 49.- Cita del camarista Dr. Rebullida en el fallo Muñoz Molina S. c/Calisti F. y/u otro, Cám. Nac. de Ap. del Trabajo, Sala I, 16-V-68, L. del T.To. XVI, pág. 569).
- 50.- Op. citada, pág. 55.
- 51.- Guillermo Cabanellas "Tratado de Derecho Laboral" To. I. Ediciones El Gráfico, Bs. As. 1949, pág. 349.
- 52.- "Tratado de Derecho Civil Argentino - Parte General", Salvat Raymundo M., Ed. 1940, pág. 20.
- 53.- C.S.N. 8-X-37, J.A. 6023, Cita del "Cód. Civil Anotado" de Aedeel E. Salas, Ed. 1956.
- 54.- Cám. Civil Ira. 25-XI-38, L.L. 13-61; S.C. Mendoza 24-XII-30, J.A. 34-1492. Cita tomada del "Código Civil Anotado" de A.E. Salas citado.
- 55.- "El objeto perseguido por la publicación es el de poner en conocimiento de los interesados la existencia de la ley" (Cám. de Paz Letrada 29-2-36, L.L. 1-801) y la publicación establece - una presunción irrefragable de conocimientos, tanto de los ciudadanos que deben obedecerla como de las autoridades que deben aplicarla (Cám. 3da. de La Plata 6-7-25 G.F. 63-177). Citas de A.E. Salas, op. citada. -

- 56.- "Curso de Derecho Procesal", To. III, compilado por I. Argüello y P. Frutos, Ed. Biblioteca Jurídica Argentina, Bs. As. 1962, pág. 65.
- 57.- Krotoschin, E., op. citada, pág. 181. Este mismo autor cita, como con opiniones coincidentes, a Ruprecht, Posse y Caldera.
- 58.- Anaya, Jaime, "La prueba de libros en el procedimiento laboral", L. T. To. XV, 147.
- 59.- C. N. Com. Sala A, set. 28-964 - E. D. 9-269.
- 60.- Op. citada, pág. 153.
- 61.- "Derecho Comercial, Parte General", Garo, Bs. As. 1955, p. 300, N° 378; "Tratado de Derecho Comercial", Marcos Sata-nowky, Bs. As. 1957, To. 3, pág. 286. Citas extraídas del trabajo de Anaya citado, pág. 163.
- 62.- Cholvis, Francisco, "Contabilidad", Ed. Cedex 1968, pág. 47.
- 63.- Guerrero, José, "Tratado de Contabilidad Superior", Ed. Su-cle Bs. As., 1967, pág. 85).
- 64.- E. E. Hofman y R. J. Testai. "Organización administrativa y contable de empresas", Ed. Macchi, Bs. As. 1960, pág. 171.
- 65.- J. J. W. Neuner. "Contabilidad de Costos", E. Unión Tipográ-fica Editorial Hispano Americana, México 1960, To. I, pág. 187.
- 66.- Alexander Wall y Raymond W. Dunning, traduc. de Carlos A. Raimondi, Ediciones de Contabilidad Moderna. Bs. As. 1964. pág. 35.
- 67.- L. T. To. XVI, pág. 395, nota a fallo s/Colgate Palmolive - Pest Ltda. S. A. I. de la C. S. J. -
- 68.- José Guerrero, op. citada, pág. 98.
- 69.- Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Madrid 1956.
- 70.- Op. citada, pág. 340.
- 71.- Op. citada, pág. 240.
- 72.- Extraído todo ello de Enciclopedia Sopena. Ed. Ramón Sopena, To. II, Barcelona 1951.

- 73.- Enciclopedia Jurídica Omega. Editorial Bibliográfica Argentina.
- 74.- Op. citada, pág. 239.
- 75.- "Curso de Legislación del Trabajo". Ed. De Palma, Bs. As. 1950, pág. 37.
- 76.- Ernesto Krotoschin, "Tratado práctico de Derecho del Trabajo", Ed. De Palma, Bs. As. 1965, pág. 151.
- 77.- Idem. pág. 157
- 78.- Idem. pág. 150.
- 79.- "Derecho del Trabajo" To. I, pág. 480.
- 80.- "Diccionario de Derecho Usual", To. II, Ed. Viracocha, Bs. As. 1953.
- 81.- Enciclopedia Jurídica Omega, citada.
- 82.- Los términos colocados entre comillas, corresponden a los utilizados por el Decreto 9795/54.
- 83.- Miguel Angel Martín "Legislación laboral y contabilidad", Ed. De Palma. Bs. As. 1964, pág. 16.-

* * * * *

TRATAMIENTO CONTABLE DE LA LEGISLACION LABORAL ARGENTINA

RESUMEN

La legislación laboral suele imponerse con los caracteres que el derecho vigente le imprime a las disposiciones en las que está comprometido el orden público. En su aplicación, poco juega la voluntad de las partes, trabajador y empleador o empresario. Y tal aplicación, en los casos concretos de la vida del trabajo, se enfrenta con la fronsocidad, complejidad, inorganicidad, dispersión y deficiente publicidad de las normas legales de interés para el caso.

La empresa argentina no se ha propuesto llegar a un conocimiento aceptable de la legislación del trabajo, para su correcta aplicación y apropiada registración contable, tal como por ejemplo, se ha esmerado en conocer, aplicar y registrar aceptablemente la legislación fiscal que la grava. Ignorancia, interés ilícito, clásica, deficiente técnica contable, son algunas de sus muchas causas.

La incidencia de las disposiciones de orden laboral en los resultados de la empresa, no justifican la actitud comentada. En efecto, la remuneración al trabajo, absorbe magnitudes que oscilan entre el 15% y el 45% de sus utilidades brutas. Salvo en explotaciones agrícola-ganaderas, las llamadas "cargas sociales" van más allá del 70% de las remuneraciones nominales, porcentaje que ilustra marcadamente sobre el peligro de un error de concepto en el tratamiento de una erogación por servicios recibidos.

El "transfondo" probatorio de la aplicación de la legislación laboral, lo hallamos en los libros de comercio (de meneguada fuerza en este aspecto, por el uso que se les da y por la naturaleza jurídica de las partes en cuestión); de los libros específicamente establecidos por la misma legislación laboral (con el alcance que les da la misma norma que los implanta); por los comprobantes que

los hay con valor legal (emitidos en cumplimiento de disposiciones legales), con valor jurídico (como instrumentos de prueba en juicio), con valor legal-jurídico, como de simple orden interno-contable (como base de registraciones contables y/o acumulación de antecedentes).

El tratamiento contable de la compleja legislación laboral argentina, debe contar con el respaldo de los comprobantes aludidos, reflejados en un lógico plan de cuentas y su correcta utilización en las respectivas registraciones. Las cuentas deben ostentar nombres breves, de uso corriente y de buen castellano, y sobre todo claramente significativas de las ideas por ellas representadas. En cuanto al número de cuentas del plan, debe ser limitado al necesario para el fiel reflejo, en los estados contables, de las distintas situaciones y riesgos de la empresa en materia laboral, sin perjuicio de la utilización de subcuentas que hagan a lo que se ha dado en llamar "contabilidad gerencial", y de interés para el ejecutivo o necesarias para el "uso interno". A nuestro criterio, bastaría:

- 1.- "Remuneraciones", como cuenta representativa de las remuneraciones pagadas al personal en relación de dependencia, por tareas propias del quehacer operativo del objeto empresario.
- 2.- "Aportes empleador", como cuenta representativa de las partidas destinadas a terceros por imposición legal (Caja de Jubilaciones, Estadistas, Dirección Nacional de Turismo Social, etc.), originadas por las remuneraciones indicadas en "1".
- 3.- "Remuneraciones no corrientes", como cuenta representativa de las remuneraciones, en su más amplio sentido, al personal en relación de dependencia, originadas en "gastos anormales por causas extraordinarias ... reparaciones extraordinarias" y en general, aquellas no específicas de la

función social.

4. - "Aportes empleador s/remuneraciones no corrientes", como cuenta representativa de las partidas destinadas a terceros por imposición legal (Cajas de Jubilaciones, Sindicatos, Dirección Nacional de Turismo Social, etc.), originadas por las remuneraciones indicadas en "3"
5. - "Honorarios", como cuenta representativa de las remuneraciones a Directores (exclusivamente como tales), Síndicos o terceros que no estuvieran en relación de dependencia, no "afectadas por aportes a cargo del empleador".
6. - "Provisión indemnizaciones", como cuenta representativa de los cargos ciertos y eventuales derivados de la legislación laboral (despidos, accidentes, enfermedades, etc.).
7. - En cuanto a las deudas existentes al momento del balance, estimamos corresponde denominarlas -según su origen- en igual forma que las cuentas recién seleccionadas, seguidas de " a pagar".
8. - Los cargos ciertos y de cálculo exacto que deban afectar los resultados del ejercicio pero que a la fecha del Balance no son obligaciones exigibles, corresponderían estar representados por cuentas denominadas con los nombres seleccionados en "1", "2", "3", "4" ó "5", según el caso, precedidos del vocablo "Provisión ...".

Las remuneraciones, aportes u otros cargos que correspondiera imputar al costo, plantean problemas de registración que escapan a nuestro cometido, y que por otra parte, han sido muy y muy bien tratados.

Reiteramos que las cuentas propuestas, no excluyen la posibilidad de utilización de subcuentas idóneas para mayor información al ejecutivo, considerando por nuestra parte, como de gran interés de análisis, el distinguir en la cuenta

"Remuneraciones", las que son corrientes, de las que son voluntarias, de las que son accidentales, como se impone también la distinción, por sub-cuentas, de los "Aportes empleador" derivados de remuneraciones corrientes, voluntarias o accidentales.

Dos problemas básicos hemos señalado: 1. - La complejidad del conocimiento y de la interpretación de nuestra legislación laboral y su importancia en los resultados de la empresa y, 2. - La confusión de conceptos y denominaciones dadas a las cuentas, que dificultan un correcto tratamiento contable y, consecuentemente, la lectura de los estados contables.

Si en algo hubiéramos contribuido a solucionarlos, aunque no fuera más que con la "denuncia" del problema y su gravedad, nos daríamos por satisfechos.

Incidencia de las leyes sociales



La Administración General de Obras Sanitarias acaba de aprobar - según Resolución No. 32.094 - el método para la determinación del porcentaje de beneficios sociales del personal jornalizado de la construcción, que publicamos in extenso en este fascículo. Se trata de un trabajo que se agrega a los de la misma índole que publicáramos anteriormente (ver VIVIENDA Nos. 31, 32 y 38) y que enriquece el acervo documental sobre la materia, tanto por su minuciosa información como por la rigurosa metodología del planteo. VIVIENDA se complace en ofrecer a sus lectores una versión completa de este documento, que honra sin duda a la Comisión Liquidadora de la Ley 12.910 de donde procede.

MEMORIA DESCRIPTIVA

El método de trabajo destinado a determinar el porcentaje de beneficios o cargas sociales correspondientes al personal obrero de la industria de la construcción está resumido en la adjunta planilla de cálculo, que de ahora en adelante se denominará simplemente "planilla". Se ha adoptado un tamaño de planilla adecuado para su cómoda inserción en expedientes y para ser llenada a máquina. En efecto, la planilla tiene de altura el tamaño "oficio" y de ancho la longitud suficiente para ser insertada en una máquina de escribir de 130 espacios, usual en la Administración Nacional. Tiene además el margen reglamentario de actuaciones tipo oficio.

Déjase sentado que se denominará indistintamente "Beneficios sociales" o "Cargas Sociales" a las que se calculan por el método aquí descripto.

DESCRIPCION GENERAL DE LA PLANILLA DE CALCULO

La planilla que acompaña a la presente memoria está dividida en cuatro grandes partes que se denominan : Cuadro I, Cuadro II, Cuadro III y Cuadro IV, respectivamente.

En el Cuadro I se incluyen los "DATOS SEGUN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO" que, como puede verse en la planilla, comprenden : el importe de subsidios, aporte, indemnización

nes y valor de los jornales para las distintas categorías de obreros.

El Cuadro II está destinado al cálculo del "JORNAL MEDIO", mediante una cuadrilla ideal denominada "cuadrilla tipo".

En el Cuadro III se procede a la "DETERMINACION DE LOS DIAS EFECTIVOS DE TRABAJO", como lo dice su título.

En el Cuadro IV titulado : "DETERMINACION DEL PORCENTAJE DE CADA BENEFICIO SOCIAL", se procede al cálculo de cada una de las cargas sociales; su incidencia en días y porcentual y el resultado final.

A continuación se detalla en forma particular cada uno de los cuadros mencionados :

CUADRO I : DATOS SEGUN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En la primera columna de este cuadro figuran los valores denominados respectivamente : a, a', b, c, c', J₁, J₂ y J₃, que se detallan a continuación :

a) Subsidio por gastos de sepelio : en las Convenciones Colectivas se establece que, en caso de fallecimiento de un obrero el empleador abonará a sus familiares cierta suma de dinero en concepto de gastos de sepelio, sin perjuicio de lo que por ley

podiera corresponder a sus derecho - habientes.

En la columna Cantidad debe escribirse el importe en pesos fijado por la Convención para este rubro.

a') Subsidio por nacimiento de hijo : en las Convenciones Colectivas de Trabajo del personal obrero jornalizado de la Industria de la Construcción se establece que, por cada nacimiento de hijo en el país, el trabajador percibirá una bonificación para el ajuar, sin perjuicio de los beneficios que puedan corresponderle por la legislación vigente.

En la columna Cantidad se escribe el valor en pesos fijado por la Convención para este rubro.

b) Aporte para el Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción :

Por el Artículo 14 del Acuerdo Complementario de la Convención Colectiva de Trabajo No. 235/66 se dispuso por primera vez que el empleador está obligado a abonar cierta suma mensual por cada obrero en concepto de aporte para el citado Instituto.

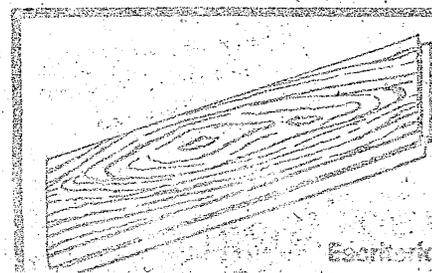
En la columna Cantidad se escribe el valor en pesos/mes fijado por la Convención para este rubro.

Indemnización por no iniciación de tareas

Este punto se subdivide en dos : c) y c'), que se detallan a continuación :

c) Por razones climáticas :

En las Convenciones Colectivas de Trabajo del personal obrero jornalizado



FABRICA DE PARQUETS

ARONSON HNOS.

exclusivo !..... sistema europeo, hilada con macho a la cabara

Escritorio: B. Blanca 3076/80

Fábrica: M. T. de Alvaraz 1001/80

**EXCLUSIVAMENTE
ADOPTADO
PAVIMENTO
ARTICULADO
BLOKRET**

MASTHERSA

afectado a la Industria de la Construcción se establece que a todo obrero que no iniciare sus tareas por causas climáticas se le abonará cierto importe, en pesos/día, en concepto de indemnización por gastos de traslado.

En la columna Cantidad correspondiente al rubro c), se escribe el importe en pesos/día, de acuerdo con lo que indique la Convención al respecto.

c) Por razones imprevistas :

En las Convenciones Colectivas de Trabajo se establece que a todo obrero que concurra al trabajo sin poder iniciar las tareas por causas ajenas a su voluntad, excluidas las climáticas, se le abonará cierta suma en concepto de indemnización por gastos de traslado, salvo que hubiere sido preavisado el día anterior, en cuyo caso no le corresponderá ninguna indemnización.

En la columna Cantidad correspondiente al rubro c') se escribe el importe en pesos/día, de acuerdo con lo que indique la Convención para este caso.

Jornales de las distintas categorías del personal obrero :

J₁, J₂ y J₃ representan los valores vigentes del jornal directo o básico del Oficial, Medio Oficial y Ayudante, respectivamente (sin incluir premio por asiduidad, ni ningún otro aditamento) fijados por la Convención Colectiva de Trabajo para la zona de que se trate. A tal efecto se aclara que el Artículo 6o del Decreto 5.905 (reglamentario de los artículos 2o; 4o y 7o de la Ley 17.258) dice : "Se considerará salario básico el que únicamente en tal carácter y según categoría está fijado por la Convención Colectiva

de Trabajo vigente, excluido toda retribución, recargo, bonificación y/o adicional, legal o convencional que abonare el empleador en razón de la relación laboral".

En la columna Cantidad se escribe el importe del jornal en pesos/día dados por la Convención para cada especialidad y para la zona de trabajo de que se trate.

CUADRO II : DETERMINACION DEL JORNAL MEDIO

En este cuadro debe indicarse el número de oficiales, medio oficiales y ayudantes que integran una cuadrilla ideal denominada "cuadrilla tipo".

En el primer renglón se escribe el número de oficiales, a este valor se lo multiplica por J₁ y su resultado se escribe en la columna "Cantidad". En los renglones dos y tres se procede de la misma manera para medio oficiales y ayudantes, respectivamente.

Se suma el número de oficiales, medio oficiales y ayudantes y se escribe el resultado en el recuadro que se halla inmediatamente abajo. Se suman los valores de la columna "Cantidad" y su resultado se escribe en el recuadro correspondiente. Se divide el total "Cantidad" por la suma del número de obreros en la última línea del cuadro, obteniéndose así el jornal medio en pesos/día. Este valor es el que servirá de base para el cálculo del porcentaje de beneficios o cargas sociales.

NOUEVO **FUNCIONAL** **AHORRA ESPACIO**
BIDET-DUCHERA

**RECEPTACULO
PARA BAÑO
CON BIDET**

80x80x32
**ACRILICO
reforzado
con
FIBRA DE VIDRIO**

economico
en tiempo
y espacio

CALIDAD CONTROLADA
MADESA ARGENTINA

**CUADRO III :
DETERMINACION DE
LOS DIAS EFECTIVOS
DE TRABAJO (d₀)**

Este cuadro está destinado al cálculo de los días efectivamente trabajados por el obrero medio de la construcción.

En el análisis efectuado se tienen en cuenta los puntos que se indican a continuación :

1) Días laborales teóricos (d₁) :

Se considera que en un año hay 365 días, de los cuales 52 son domingos y

$$\frac{52 \times 2}{2} = 26$$

sábados (medio día). De un análisis de los próximos diez años resulta que hay una superposición de días feriados pagos con sábados y domingos, de manera tal, que puede considerarse como no trabajados 5,5 días por año.

Por lo tanto :

domingos	52,0
sábados (medio día)	26,0
días feriados pagos	5,5
Total :	83,5

En consecuencia, el número de días laborales teóricos (d₁) es :

$d_1 = 365 - 83,5 = 281,5$ días como figura escrito en la columna respectiva del Cuadro III.

2) Días no laborales por razones de clima e imprevistos (d₂) :

En este apartado se consideran las siguientes causas :

- a) Los días en los que no se puede trabajar por lluvias, nevadas, heladas, inundaciones, etc. y
- b) Los días en los que no se trabaja por huelga, feriados optativos, etc.

Los valores numéricos a considerar por estos motivos serán fijados por la Repartición teniendo en cuenta para ello datos estadísticos de sus obras.

3) Días laborales reales (d₃) :

El número de días laborales reales se obtiene restando del número de días laborales teóricos (d₁) los días no laborales por razones de clima e imprevistos (d₂), es decir :

$$d_3 = d_1 - d_2$$

4) Días laborales reales no trabajados (d₄) :

Antes de entrar en el detalle de la incidencia de cada una de las cargas sociales se hace notar que los valores estadísticos adoptados para su cálculo han sido el resultado de consultas a la Dirección Nacional de Estadística y Censos, la Dirección de Estadística de la Municipalidad

realizada en obras por contrato de OSN. Su detalle resumido con los valores adoptados se indica en el Apéndice I que figura al final de la presente memoria. Por tal motivo, cada vez que sea necesario citar un valor estadístico, se referirá a los allí señalados, salvo indicación en sentido contrario.

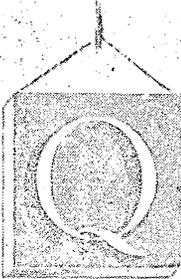
Este apartado está integrado por los ocho casos, descriptos en el Cuadro III, que son : a) Vacaciones pagas, b) Inasistencias voluntarias, c) Enfermedad inculpada, d) Accidentes del trabajo, e) Licencia por matrimonio, f) Licencia por nacimiento de hijo, g) Licencia por fallecimiento de pariente y h) Licencia para

rendir examen, cuyo análisis se detalla a continuación :

a) Vacaciones pagas :

De acuerdo con la Ley 11.720 y Decreto Ley 1.740/45 (Ley 12.921), los trabajadores tienen derecho al goce de vacaciones anuales pagas. Las Convenciones Colectivas de Trabajo para los obreros de la Industria de la Construcción norman detalladamente el goce de este beneficio, cuya extensión en días es proporcional a la antigüedad de los trabajadores, conforme al siguiente detalle :

Entre 0 y 6 meses :
1 día por cada 20 trabajados

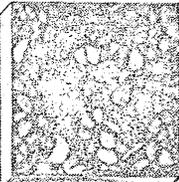


en sus obras...

Proyecte Quadri!



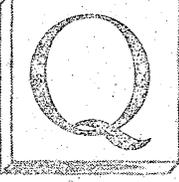
QUADRI



QUADRI



QUADRI

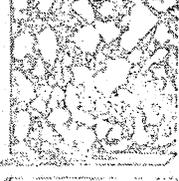


QUADRI



MOSAICOS QUADRI



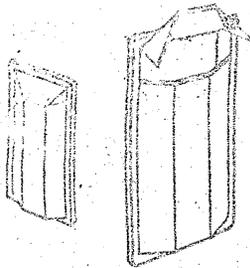


¡ SI ES DE QUADRI, NADIE LE MUEVE EL PISO !

PRIMERA FABRICA ARGENTINA DE MOSAICOS DESDE EL AÑO 1874

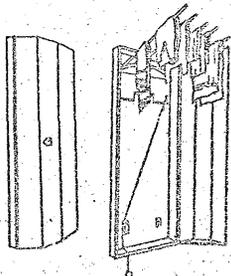
GASCON 133
TE. 87-0377 / 0450
frente al Hospital Italiano

PLACAS DE EMBUTIR



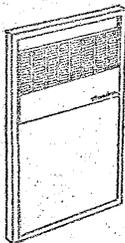
Para embutir en tabiques de baños de 100 mm. Por sus dimensiones (920 x 400 x 125 mm) oculta discretamente gran cantidad de ropa.

TENEDERO SECARROPAS



Mide 180 x 870 x 50 mm. Largo útil de cuerda : 3.600 mm. Sobrio y elegante, se ubica cómodamente en cualquier lugar de la vivienda.

CONVECTORES DE CALEFACCION ELECTRICA



Ideales para departamentos, oficinas, consultorios o cualquier local de dimensiones reducidas. Instalación inmediata sin conductos, cañerías ni obras costosas de albañilería.

Dimensiones : 400 x 600 x 80 mm
Consumo máximo : 1.500 w
Manuales o Automáticos

Supabest

Distribuidores exclusivos : **ABLEN**

LATINOAMERICANA

Licenciada en Argentina, Uruguay, Paraguay y Bolivia por

Entre 6 meses y 5 años :
10 días por año

Entre 5 años y 10 años :
15 días por año

Entre 10 años y 20 años :
20 días por año

De más de 20 años :
30 días por año.

Se considera que la distribución de antigüedades del personal es la indicada más abajo. Los días de vacaciones por año, de acuerdo con la legislación, multiplicada por dichos porcentajes de antigüedades nos dará el valor medio de días consecutivos o corridos por año de vacaciones pagas :

Entre 0 y 6 meses	23 o/o
x 3 días/año	0,69 d/año
E/6 meses y 5 años	67 o/o
x 10 días/año	..	6,70 d/año
E/5 años y 10 años	5 o/o
x 15 días/año	..	0,75 d/año
E/10 años y 20 años	3 o/o
x 20 días/año	..	0,60 d/año
Más de 20 años	2 o/o
x 30 días/año	..	0,60 d/año

Suma : 100 o/o

Total días corridos : 100

Total d/año : 9,34

Este número 9,34 días/año está expresado en días corridos. A fin de reducirlo a días laborables reales se lo multiplica por d_3 como figura en la columna 365

"Cálculos" del Cuadro III.

b) Inasistencias voluntarias :

Según datos estadísticos detallados en el Apéndice I, las inasistencias voluntarias representan un 4 o/o de los días laborables reales. Por consiguiente, la incidencia en días laborables por esta causa

es : $0,04 \times d_3$, expresión que figura en la columna "Cálculos" del Cuadro III de la planilla.

c) Enfermedad inculpada :

Las inasistencias al trabajo por enfermedad inculpada insumen el 4,5 o/o de los días laborables reales. Por consiguiente, la incidencia en días laborables reales por esta causa es : $0,045 \times d_3$, expresión que figura en la columna "Cálculos" del Cuadro III de la planilla.

d) Accidentes del Trabajo :

Las inasistencias por accidentes del trabajo representan el 2,4 o/o de los días laborables reales. Por lo tanto, la incidencia en días laborables por esta causa es : $0,024 \times d_3$, expresión que figura en la columna "Cálculos" del Cuadro III de la planilla.

e) Licencia por matrimonio :

El porcentaje de matrimonios contrahidos en el último año por varones económicamente activos es del 3,10 o/o. Si se considera que el 77 o/o de los obreros cumple las condiciones establecidas en la Convención de Trabajo para tener derecho al goce de esta licencia, se tiene :

$$77 \text{ o/o} \times 3,10 \text{ o/o} = 2,39 \text{ o/o} \approx 2,4 \text{ o/o}$$

Como la licencia por matrimonio es de 6 días corridos, el número de días consecutivos por año y obrero es :

$$0,024 \times 6 \text{ d/año} = 0,13 \text{ d/año}$$

Para reducir estos días corridos a laborables se los multiplica por $\frac{d_3}{365}$, como

figura en la columna "Cálculos" del Cuadro III de la planilla.

f) Licencia por nacimiento de hijo :

El porcentaje de nacimientos anuales con relación a la población masculina económicamente activa, es del 4,6 o/o. Estimando que el 90 o/o de los trabajado-

ABO
EL MEJOR
MATAFUEGOS
el precio MAS económico
TODO MATERIAL
CONTRA INCENDIOS

• PISOS DE GOMA
• REVESTIMIENTO DE PAREDES

LA YE A

res tiene la antigüedad mínima de 90 días que los hacen acreedores a este beneficio, los nacimientos a considerar por año y por 100 obreros está dado por :

$$90 \text{ o/o} \times 4,6 \text{ o/o} = 4,14 \text{ o/o}$$

Como las Convenciones Colectivas de Trabajo fijan en un día la licencia con goce de salario por nacimiento de hijo, el número de días a considerar por año y por obrero es :

$$4,14 \text{ nac/año/obrero} \times 1 \text{ día/nac.} = 0,0414 \approx 0,04 \text{ día/año/obrero}$$

Como este valor está calculado en días corridos, debe reducirse a días laborales multiplicándolo por $\frac{d_3}{365}$, o sea :

$$0,40 \times \frac{d_3}{365}$$

expresión que figura en la columna de "Cálculos" del Cuadro III de la planilla.

g) Licencia por fallecimiento de pariente

El porcentaje de defunciones anuales con relación a la población masculina económicamente activa es del 3,58 o/o.

Como las Convenciones de Trabajo fijan 3 días de licencia con goce de salario por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, el número de días a considerar por año y por obrero es :

$$0,0358 \times 3 \text{ días/año} = 0,11 \text{ días/año}$$

Este valor está calculado en días corridos. Para reducirlo a días laborales reales se lo multiplica por $\frac{d_3}{365}$, obteniéndose

$$0,11 \times \frac{d_3}{365}$$

expresión que figura en la columna "Cálculos" del Cuadro III de la planilla.

h) Licencia para rendir examen :

El número de obreros de la construcción que siguen cursos de estudio para los cuales deben rendir exámenes, es del 1 o/o aproximadamente. Como el beneficio acordado es de 10 días hábiles de licencia por año, su incidencia será :

$$0,01 \times 10 \text{ días/año} = 0,10 \text{ días/año por obrero. Este valor es el que figura en la columna de la derecha del Cuadro III de la planilla de cálculo.}$$

MIGUEL ANGEL PASTOR Y MONTES

Despachante de Aduana

RADICACIONES - INVERSIONES

REEQUIPAMIENTO

EXENCION DE RECARGOS

ANCHORENA 1451, So. BISO. T.R. 82-7070

Sumando los valores de la columna de la derecha desde los rubros a) hasta h), precedentemente detallados en la memoria, se obtienen los días laborales reales d_4 no trabajados por obrero.

La diferencia $d_3 - d_4 = d_e$ es igual al número de días trabajados efectivamente (d_e).

CUADRO IV : DETERMINACION DEL PORCENTAJE DE CADA BENEFICIO SOCIAL

Este cuadro está dividido en las seis columnas encabezadas con las letras mayúsculas A - B - C - D - E - F

En la columna A se enumeran los distintos beneficios sociales acordados por leyes, decretos o convenciones colectivas de trabajo. En la columna B se indica en forma resumida, la ley, decreto o convención colectiva de trabajo que estableció la carga social indicada en la columna A.

Las columnas C y D integran la columna P_d = Porcentajes de aplicación sobre los salarios directos (denominados básicos por la Ley 17.258) en la que figura el detalle del cálculo. Así como las columnas E y F integran la P_a que corres-

EFICACIA EN EL TIEMPO

CALIDAD

elastom[®]

PROTECCION A TODO COLOR

Las últimas conquistas de la técnica Neopreno, Hypalon, Poliuretano, Epoxi, Thiokol, Resinas sintéticas, etc. son las bases de los diversos Revestimientos Elastom para vencer la acción del tiempo.



SOLUCIONES DEFINITIVAS A MENOR COSTO REAL

PARA REVESTIR:

- Techados • Paredes • Pisos
- Muebles • Tanques • Masillas
- Adhesivos • Hormigón a la vista
- Carpintería de Madera • Carpintería Metálica • Frisos Industriales y Sanitarios • Resistencia química en general.

INDUSTRIAS **elastom[®]** S.A.I.C.

Administración, Fábrica: Montevideo; General Oriente 2946 Ra. Aa. Tel. 94 4705

onde a los porcentajes de aplicación sobre el premio por asistencia perfecta, del que se hablará más adelante. En la columna C se indica el procedimiento de cálculo destinado a obtener la incidencia en días que corresponde a cada beneficio social y en la columna D el porcentaje de aplicación correspondiente a cada beneficio social para su aplicación sobre los salarios directos (o básicos) sin premio por asistencia perfecta.

En las columnas E y F, análogamente a las C y D, se procede en forma semejante, determinando en última instancia el porcentaje que corresponde a cada beneficio social para su aplicación sobre el premio por asistencia perfecta establecido en las convenciones laborales de la Industria de la Construcción.

Antes de entrar en el detalle del cálculo de cada uno de los porcentajes de beneficios sociales, se considera oportuno explicar la razón de los "Valores Auxiliares" que figuran en el margen de la planilla. Dichos valores auxiliares de cálculo son los siguientes:

- a) $\frac{1}{J} = 0, \dots =$ inversa del jornal medio dado por el Cuadro II.
- b) $\frac{100}{d_e} = 0, \dots =$ inversa de los días trabajados efectivamente,

dados en el Cuadro III por cien.

La experiencia aconseja el empleo de estos valores, los cuales significan una comodidad y ahorro de tiempo para el operador que calculará la planilla transformando divisiones en multiplicaciones con un factor constante en la máquina de calcular.

El criterio general que sirve de base para determinar el porcentaje correspondiente a cada una de las veinte cargas sociales, que se detallan en el Cuadro IV de la Planilla de Cálculo, es el siguiente:

Primeramente se calcula la incidencia en días de labor para cada uno de los beneficios o cargas sociales, es decir: el aporte que el empleador debe pagar se reduce a jornadas de trabajo abonadas con el importe del jornal medio (J). Así, por ejemplo, el Día del Obrero de la Construcción figura con el valor 1, porque en esa oportunidad el empleador abona un jornal adicional. En algunos casos el importe de un beneficio expresado en pesos se lo divide por J para dar la equivalencia en días. El equivalente en días que figura en la columna C está señalado por las letras del abecedario desde "e" a "z".

El cálculo del porcentaje se hace considerando que "d_e" son los días efectiva-

mente trabajados por el obrero a los que se les debe sumar los valores de "e" a "z" que si bien no son días de labor deben abonarse igualmente. Luego, para calcular cada porcentaje se procede a dividir los valores de la columna C por d_e y se los multiplica por 100, o sea:

$$C \times \frac{100}{d_e}$$

como figura en la columna D.

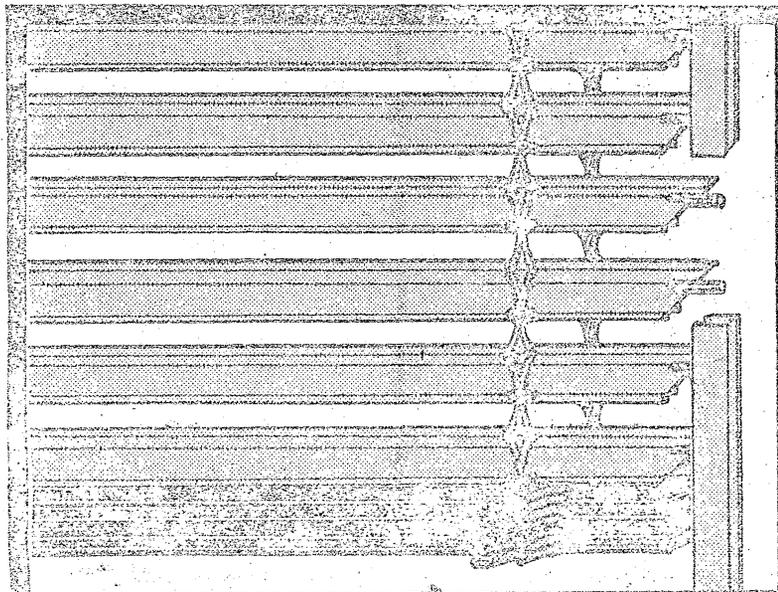
DETERMINACION DEL PORCENTAJE CORRESPONDIENTE A CADA UNO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES/SALARIOS DIRECTOS (P_d)

1) Días feriados pagos:

Antecedentes: Por Decreto - Ley 2446, del 9 de febrero de 1956 se estableció que los días 1o de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre son feriados obligatorios con pago del jornal correspondiente por parte del empleador.

Método operativo y procedimiento de cálculo:

Los siete días mencionados figuran en la columna C, ya que los mismos de-



Evita filtraciones de agua
Regula el sol a voluntad

Persiana

PERSIANA DE
DURALUMINIO
UNICA E INSUSTITUIBLE

PERSIDEAL
(La Persiana Ideal)

• Plegable y regulable • Instalación exterior • Elimina el taparrollo • Tablillas de aleación de aluminio perfiladas por extrusión • Sin mantenimiento futuro

MAYVAZ S.R.L.I.C. y F.
Administración: Corrientes
2763 - 3er. piso - Of. 10
Teléf: 88-7997 y 55-8549
Fábrica: de las Indus 1743

ben abonarse aunque los días caigan en domingo.

En la columna D se escribe el resultado de multiplicar:

$$7 \times \frac{100}{d_e}$$

2) Día del obrero de la Construcción

Antecedentes : Fue fijado por primera vez en el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo 196/64. En las sucesivas convenciones se establece que habiendo la Unión Obrera de la Construcción declarado el 22 de abril de cada año "Día de los obreros de la Construcción" y con el propósito de que los trabajadores del gremio puedan festejarlo, los empleadores abonarán a cada obrero un jornal adicional en esa quincena.

Método operativo y procedimiento de cálculo :

El valor uno (1), figura escrito en la columna C, ya que el mismo se abona aunque el día de la Construcción caiga en domingo.

En la columna D, se escribe el resultado de multiplicar

$$1 \times \frac{100}{d_e}$$

3) Vacaciones pagas :

Antecedentes : Como se indicó al estudiar el Cuadro III, punto 4, apartado a), de acuerdo con la Ley 11.729 y Decreto-Ley 1740/45 (Ley 12.921), todos los trabajadores tienen derecho al goce de vacaciones pagas. Las convenciones colectivas de trabajo para los obreros de la industria de la Construcción norman detalladamente el goce de este beneficio, cuya extensión en días es proporcional a la antigüedad de los trabajadores.

Método operativo y procedimiento de cálculo :

De acuerdo con lo detallado para este rubro en el punto 4, apartado a) del Cuadro III, el número de días corridos anuales de vacaciones pagas es 9,34, valor que figura escrito en la columna C. En la columna D se escribe el producto que resulta de multiplicar este valor por $\frac{100}{d_e}$

4) Enfermedad inculpable :

Antecedentes : La Ley 11.729 promulgada en noviembre de 1933, modificatoria del Código de Comercio, establece que en caso de enfermedad, deberá abonarse su salario al trabajador hasta 3 meses si su antigüedad no excede de 10 años y hasta seis meses si su antigüedad es superior a los 10 años.

Método operativo y procedimiento de cálculo :

borables por esta causa, llegándose al valor que figura escrito en la columna derecha del citado Cuadro y que se lo vuelve a escribir en la columna C. En la columna D se escribe el resultado de multiplicar este valor por $\frac{100}{d_e}$

5) Licencia por matrimonio :

Antecedentes : En las convenciones colectivas figura un artículo permanente que establece que a los obreros que contraen enlace se les concederá seis días de licencia con pago de salario hecho efectivo al iniciar la licencia. Para tener derecho a este beneficio el obrero deberá ha-

ber trabajado, como mínimo, el 30 o/o de las horas realmente trabajadas dentro de los 120 días anteriores a su matrimonio.

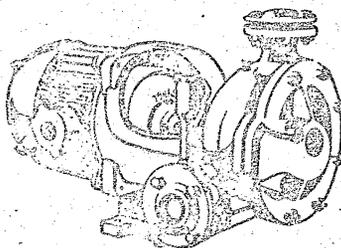
Método operativo y procedimiento de cálculo :

En la columna C figura el valor 0,13 calculado para idéntico rubro en el punto 4, apartado e) del Cuadro III. Dicho número 0,13 es el de días corridos de licencia por obrero debido a este beneficio. En la columna D se escribe el resultado de multiplicar este valor por $\frac{100}{d_e}$

6) Licencia por nacimiento de hijo :

Antecedentes : En las convenciones co-

ELECTROBOMBAS CENTRIFUGAS

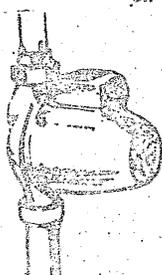
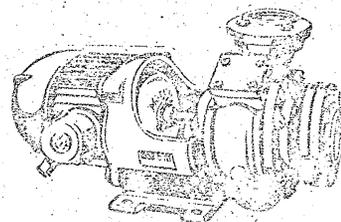


PARA USOS INDUSTRIALES Y DOMESTICOS

Marelli

- ALTO RENDIMIENTO
- MOTOR BLINDADO

Asistencia técnica permanente en todo el país



CALIDAD EN MAQUINAS ELECTRICAS

Marelli

lectivas de trabajo figura un artículo permanente que establece que en caso de nacimiento de un hijo en el país, se concederá al trabajador, siempre que tenga una antigüedad mínima de 90 días, un día de licencia con goce de salario.

Método operativo
y procedimiento de cálculo :

En la columna C figura escrito el valor 0,04, calculado para idéntico rubro en el punto 4, apartado f) del Cuadro III. Dicho número 0,04 es el que da la cantidad de días corridos de licencia por obrero debido a este beneficio. En la columna D se escribe el resultado de multiplicar este valor por $\frac{100}{d_e}$

7) Licencia por fallecimiento de pariente :

Antecedentes : En las convenciones colectivas de trabajo figura un artículo permanente que establece que en caso de fallecimiento de padre, madre, esposa, hijos legítimos o reconocidos que estén a su cargo, y hermanos residentes en el país el trabajador dispondrá de 3 días de licencia con goce de salario.

Método operativo
y procedimiento de cálculo :

En la columna C figura escrito el valor 0,11, que representa el número de

días corridos otorgados por este beneficio, calculado para idéntico rubro en el punto 4, apartado g) del Cuadro III. En la columna D se escribe el resultado de multiplicar 0,11 por $\frac{100}{d_e}$

8) Licencia para rendir exámenes :

Antecedentes : En las convenciones colectivas de trabajo de los obreros de la industria de la Construcción se incluye la siguiente cláusula permanente :

"A los trabajadores que probaren que cursan estudios en universidades oficiales o en establecimientos de enseñanza secundaria o técnica, también oficiales, los empleadores les concederán diez (10) días de licencia por año continuos o alternados, con goce de salarios, para rendir examen. Para tener derecho al beneficio del cobro del salario por los días de licencia originados por tal causa, es indispensable que el trabajador pruebe fehacientemente haber rendido el examen que determinó el pedido de licencia."

Método operativo
y procedimiento de cálculo :

En la columna C figura escrito el valor 0,10 que representa el número de días hábiles de licencia anual por obrero, calculado en el punto 4, apartado h) del Cuadro III. En la columna se escribe el

resultado de multiplicar dicho valor por $\frac{100}{d_e}$

9) Sueldo anual complementario :

Antecedentes : Los artículos 45 y 26 del Decreto - Ley 33.302/45, ratificado por la Ley 12.921 establecen que todo empleador está obligado a pagar a su personal un sueldo anual complementario, por lo menos, al 31 de diciembre de cada año, entendiéndose como tal la duodécima parte del total de sueldos o salarios básicos definidos por el artículo 2o del citado Decreto - Ley. Cuando el obrero deja el servicio, ya sea por su propia voluntad o por despido, tendrá derecho al cobro de la parte del sueldo anual complementario que le correspondiere.

El artículo 7o de la Ley 17.258 establece que las retribuciones que el trabajador perciba sobre las que resulten de aplicar para su categoría el básico de las convenciones colectivas de trabajo, no serán tenidas en cuenta para la liquidación del sueldo anual complementario.

Metodo operativo :

El número de jornales cobrados por un obrero está dado por la suma de :

$$d_e + e + f + g + h + i + j + k + l = m_o$$

Claves de una vida mejor.

CHAGUE
HNOS. S.A.

Calle 779 - Tel. 42-5832 y 6357 - Buenos Aires
11 de Septiembre 2827 (VICTORIA) Av. Raton 2118 (DON TORCUATO)
Av. Maipú 4101 (OLIVOS) Donado 371 (BAHIA BLANCA)

AGENCIARIOS PARA COCINAS Y BAÑOS - AZULE Y DECORADO

Como el aguinaldo está dado por la duodécima parte del total de salarios básicos :

$$\frac{m_0}{12} = m$$

es el equivalente en días correspondiente a este beneficio social.

Para obtener el porcentaje respectivo se multiplica a $m \times \frac{100}{d_e}$

Procedimiento de cálculo :

Se procede a la suma de los valores d_e (dado al final del Cuadro III), más los de c, f, g, h, i, j, k y l escritos en la columna C. Su resultado se escribe al lado de m_0 . Se divide m_0 por 12 y su valor se escribe en la columna C. A este valor se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su resultado se lo escribe en la columna D.

10) Asignación familiar

Antecedentes : Este beneficio social está dispuesto por la Ley 17.617. El Artículo 3o de dicha Ley establece : "Fijase en el once por ciento (11 o/o) el aporte obligatorio de los empleadores comprendidos

en el ámbito de la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, el que se abonará sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones previsionales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5o del Decreto Ley 7.914/57". Por el artículo 6o se establece que las disposiciones de la Ley 17.617 rigen a partir del 1o de enero de 1968.

El artículo 11 de la Ley 16.459 establece que las asignaciones familiares no están sujetas al pago de aportes jubilatorios.

Método operativo :

La incidencia en días por este rubro está dada por la décima parte de once de la suma de todas las jornadas pagadas (m_0), más el equivalente en días del sueldo anual complementario (m), más los días que el obrero cobró por accidentes del trabajo. (Los jornales correspondientes a accidentes son pagados por el seguro, pero la asignación corre por cuenta del empleador).

Luego :

$$m_0 + m + 0,024 d_3 = n_0$$

Este valor " n_0 " se multiplica por

0,11 a fin de obtener el 11 o/o, o sea : $0,11 \times n_0$. Al resultado de esta operación se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ para obtener el

porcentaje.

Procedimiento de cálculo :

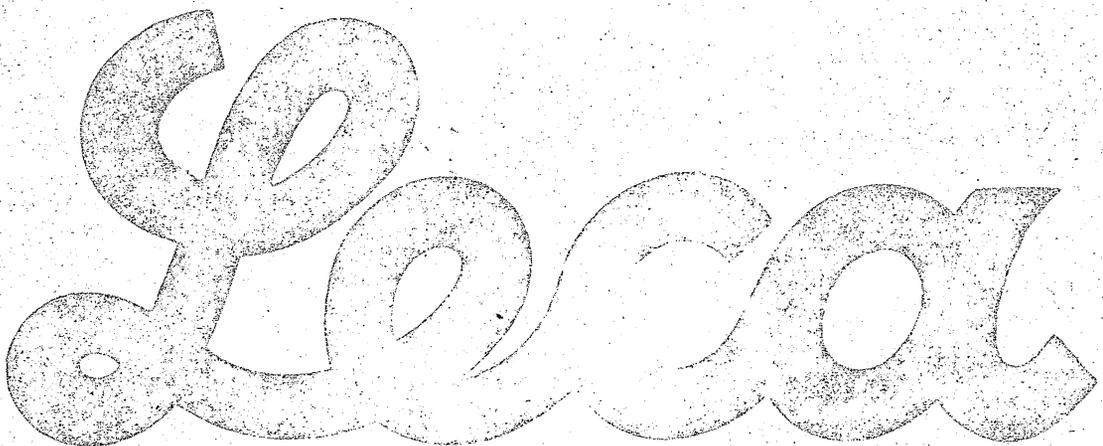
Se suman los valores " m_0 " y " m " obtenidos en el rubro anterior y se se añade 0,024 d_3 que se calculó en el Cuadro III. Se calcula el 11 o/o de esta suma, o sea $0,11 \times n_0$ y se lo escribe en la columna C. A este resultado se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su producto se lo escribe en la columna D.

11) Subsidio por gastos de sepelio

Antecedentes : En las convenciones colectivas de trabajo figura un artículo de carácter permanente en el que se establece que, en caso de fallecimiento de un obrero, el empleador abonará a sus familiares cierta suma única de dinero en concepto de gastos de sepelio sin perjuicio de lo que por ley pudiera corresponder a sus derecho - habientes.

Método operativo :

Según valores estadísticos indicados



arcilla expandida klinkerizada

Circillex S.A.I.C.

TUCUMAN 423 - BUENOS AIRES

LECA ARGENTINA

TELEF. 31-4798/9 y 32-8711 - 2961

el Apéndice I, anualmente fallece el 0,015 o/o del personal obrero ya sea por accidente u otra causa. Siendo el valor "a" dado en el Cuadro I, el monto del subsidio, la reserva a efectuar en este rubro, por año y por obrero, será:

$$0,015 \times a = p_0$$

Para obtener la incidencia en días por este concepto, se multiplica el valor "p₀" por $\frac{1}{J}$ dado como valor auxiliar en el margen de la planilla. El porcentaje correspondiente se obtiene multiplicando este último resultado por $\frac{100}{d_e}$

Procedimiento de cálculo :

Al valor "a" dado en el Cuadro I se le multiplica por 0,015 y su resultado se le escribe al lado de "p₀".

A este valor "p₀" se lo multiplica por $\frac{1}{J}$ dado en el margen como valor auxiliar, y su resultado se lo escribe en la columna C. Finalmente, a este último número se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su resultado se lo escribe en la columna D.

12) Subsidio por nacimiento de hijo :

Antecedentes : Este beneficio está acordado en las convenciones colectivas de

trabajo. Según las mismas, se otorga al obrero, además de un día de licencia, una bonificación en pesos (a'), para el ajuar sin perjuicio de los beneficios que puedan corresponderle por la legislación vigente por cada nacimiento de hijo en el país.

Método operativo :

Según valores estadísticos indicados en el Apéndice I, anualmente se producen 4,6 nacimientos cada cien varones económicamente activos. Se considera que el 90 o/o de los obreros tienen la antigüedad mínima de 90 días para hacerlos acreedores a este beneficio.

Luego :

$$90 \text{ o/o} \times 4,6 \text{ o/o} = 4,14 \text{ o/o} \cong 4 \text{ o/o}$$

Siendo el valor "a'", dado en el Cuadro I, el monto del subsidio por nacimiento de hijo, la reserva a efectuar en este rubro, por año y por obrero, será :

$$0,04 \times a' = q_0$$

Para obtener la incidencia en días por este concepto, se multiplica el valor "q₀" por $\frac{1}{J}$ dado como valor auxiliar en el

margen de la planilla. El porcentaje correspondiente se obtiene multiplicando este último resultado por $\frac{100}{d_e}$

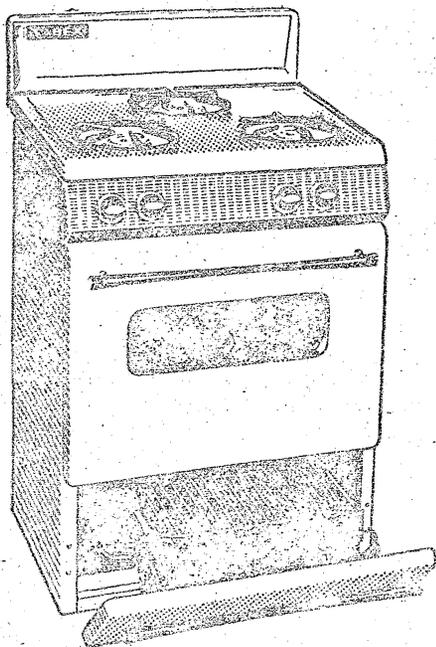
Procedimiento de cálculo :

Al valor "a'" dado en el Cuadro I se lo multiplica por 0,04 y su resultado se lo escribe al lado de "q₀".

A este valor "q₀" se lo multiplica por $\frac{1}{J}$ dado en el margen como valor auxiliar, y su resultado se lo escribe en la columna C. Finalmente, a este último número se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y se escribe el resultado en la columna D.

13) Indemnización por no iniciación de tareas

Antecedentes : En las Convenciones Colectivas de Trabajo de la Industria de la Construcción se establece que a todo obrero que concorra al trabajo sin poder iniciar las tareas por causas ajenas a su voluntad, excluidas las climáticas, se le abonará cierta suma (que figura en el punto "c'" del Cuadro I) en concepto de indemnización por gastos de traslado, salvo que hubiere sido preavisado el día anterior, en cuyo caso no le corresponderá ninguna indemnización. Si, en cambio, dicen las Convenciones, "no iniciare sus tareas por causas climáticas", se le abonará el importe que figura en el punto "c" del Cuadro I.



**COCINAS
SABEX
12 MODELOS**

Uno para cada tipo de construcción.
Dará categoría al departamento que Ud. construye.
Muchos años de experiencia.
Alta calidad.



**Descuentos especiales
a los profesionales**

El Centro de Investigaciones del Diseño Industrial ha otorgado la etiqueta del Buen Diseño a las cocinas Sabex.

Solicite asesoramiento a nuestro Dpto. Técnico

Método operativo :

Se ha estimado en 20 los días por año en los que no es posible trabajar por razones climáticas y que el 50 o/o de dichos días habrá concurrido al lugar un 30 o/o del personal obrero. Además, se estima en 3 días por año aquellos en los que el obrero concurre al trabajo sin ser preavisado y no puede iniciar sus tareas por razones no climáticas. Luego :

por razones climáticas :

$$\frac{30}{100} \times 10 \times c = 3c$$

por razones no climáticas :

$$3c'$$

$$\text{Suma : } \frac{3(c+c')}{3(c+c')} = r_o$$

Multiplicando "r_o" por $\frac{1}{j}$ se obtiene

la incidencia en días por este beneficio, o sea :

$$\frac{r_o}{j} = r$$

valor este último que multiplicado por $\frac{100}{d_e}$ da el porcentaje correspondiente a esta carga social.

Procedimiento de cálculo :

Se suman los valores c y c' dados en el Cuadro I y a su resultado se lo multi-

plica por 3 dando el valor "r_o". A este valor se lo multiplica por $\frac{1}{j}$ dado en el

margen de la planilla, escribiendo su resultado en la columna C. A este valor se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su resultado se lo

escribe en la columna D.

14) Aporte para el Instituto de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción :

Antecedentes : Por el artículo 14 del Acuerdo Complementario integrante de la Convención Colectiva de Trabajo No.235 /66 se dispuso por primera vez que el empleador está obligado a abonar cierta suma mensual por cada obrero en concepto de aporte para el Instituto mencionado.

Método operativo :

El valor del citado aporte figura en el punto "b" del Cuadro I. Como "b" es un aporte mensual, anualmente el empleador debe abonar por obrero $12b = s_o$. Multiplicando s_o por $\frac{1}{j}$ se obtiene la incidencia

en días "s" de esta carga social. Multiplicando este valor por $\frac{100}{d_e}$ se obtiene el

porcentaje de incidencia de este rubro.

Procedimiento de cálculo :

Se multiplica el valor "b" del Cuadro I por 12 obteniéndose s_o . A este valor se lo multiplica por $\frac{1}{j}$ obteniéndose así un

valor que se escribe en la columna C. A este último se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su

resultado se lo escribe en la columna D.

15) Fondo de desempleo :

Por la Ley 17.258, las modificaciones introducidas a la misma por la Ley No. 17.392 y el Decreto Reglamentario 5905 /67, se ha creado un régimen especial para la Industria de la Construcción.

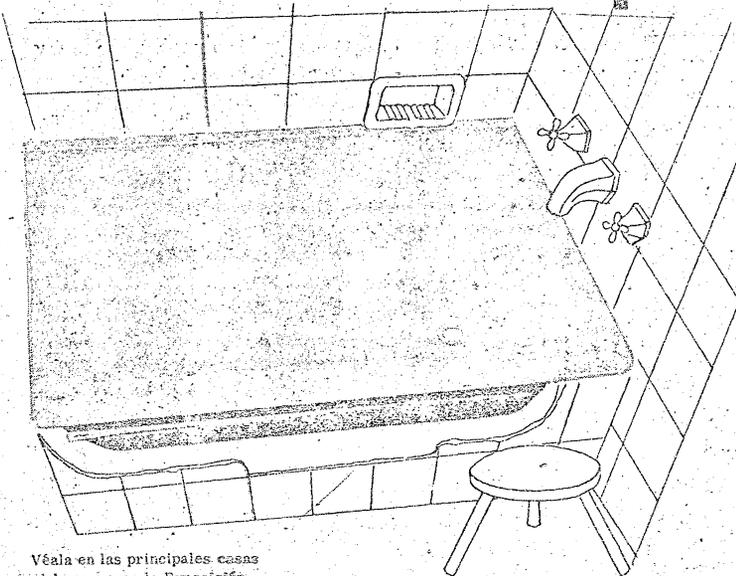
Por el Artículo 1o de la Ley 17.258 se crea "el Fondo de Desempleo para los Trabajadores de la Industria de la Construcción de todo el país". La integración de dicho fondo estará a cargo de los empleadores de la referida industria con carácter obligatorio.

Según el artículo 2o de la misma ley, "los empleadores depositarán . . . cada mes y a partir de la vigencia de la presente ley, el 4 o/o sobre los montos que los trabajadores hubieren percibido en el mes anterior en concepto de salarios básicos en las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la industria". Añade el mis-

Funcional...

Compacta...

Liviana...



Véala en las principales casas del ramo y en la Exposición Permanente del Bouwcentraal

Tal como ocurriera en EE.UU. y Europa, profesionales constructores y usuarios, darán su aprobación a la nueva y revolucionaria BAÑERA FUNCIONAL de CAPEA.

- Por sus dimensiones lógicas que satisfacen las necesidades reales sin desperdiciar espacio;
- Por su peso reducido que presupone la consiguiente descarga estructural;
- Por su construcción en acero embutido superenlozado y sus exclusivas pestañas contra la humedad;
- Por su menor costo;
- Y por estar fabricado y garantizado por

CAPEA

mo artículo que " además del aporte anterior se depositará durante el primer año de empleo de los trabajadores contratados a partir de la vigencia de esta ley, un 4 o/o adicional . . . "

"Se considerará salario básico el que únicamente en tal carácter y según categoría, esté fijado por la Convención Colectiva de Trabajo vigente, excluida toda retribución, recargo, bonificación y / o adicional, legal o convencional que abonare el empleador en razón de la relación laboral". (Artículo 6o del Decreto 5905 /67 que reglamenta los artículos 2o, 4o y 7o de la Ley 17.258).

Además, por el Artículo 4o de la Ley 17.258 se establece que "el trabajador percibirá la retribución básica establecida para su categoría por convenio colectivo de trabajo durante los días laborables en que falte al trabajo por motivo de accidente o enfermedad inculpable hasta tres meses corridos de interrupción cuando su antigüedad en el empleo no exceda de diez años y hasta seis meses cuando la antigüedad sea superior a ese término"....

Asimismo, debe tenerse en cuenta lo establecido en el Artículo 13 : "El empleador podrá suspender al trabajador hasta veinte días en el año, contando desde la última suspensión. Para que la sus-

pensión sea válida deberá fehacientemente ser notificada y contener plazo fijo. Durante el período de suspensión, el empleador deberá continuar efectuando el aporte previsto en el Artículo 2o . . . "

Además del Fondo de Desempleo, "la misma ley, en su Artículo 8o (modificado por la Ley 17.932) dice que : "Los trabajadores que se encuentran prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley, percibirán al cesar la relación laboral con su actual empleador, por decisión de éste, cualesquiera sean las causas invocadas, además del Fondo de Desempleo acumulado, una indemnización de acuerdo con la antigüedad adquirida a la fecha de promulgación de la presente Ley esta indemnización será de 10.000,00 m/n por cada año o fracción mayor de tres meses que abarque esa antigüedad, no pudiendo ser inferior a una retribución mensual promedio de acuerdo con el salario básico del convenio de los últimos tres meses trabajados antes de la vigencia de esta ley o del tiempo trabajado si fuese menor, calculado a base de 25 días o 200 horas de labor mensual . . . "

Método operativo :

A los efectos de calcular la incidencia de este beneficio social, se toma el va-

lor m_0 determinado en la forma descripta en el punto 9) de la presente memoria. En dicho valor están incluidos los días laborables en los que el obrero falte al trabajo por enfermedad inculpable, de acuerdo con el artículo 4o, de la Ley 17.258.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 13 de la citada ley, se considera que un 10 o/o de los obreros son suspendidos por terminación parcial de tareas u otras razones atendibles durante veinte días en el año. Luego, $0,10 \times 20 \text{ días} = 2 \text{ días}$, es la incidencia anual en días que el empleador debe abonar al Fondo de Desempleo, por obrero, en razón de suspensión de tareas.

Además, de acuerdo con el Artículo 4o, deben considerarse los días en los que el operario falta a sus labores con motivo o en ocasión de accidentes del trabajo, ya que el seguro no abona el Fondo de Desempleo correspondiente a esos días. En el Cuadro III se calculó el número de días laborables en los que el trabajador no concurre a sus tareas con motivo de accidentes del trabajo y se llegó al valor : $0,024 \times d_3$.

Por lo tanto, los días a considerar por la causal en análisis son :

$$m_0 + 2 + 0,024 d_3 = t_0$$

isopor

- AISLANTE
- DECORATIVO
- ACÚSTICO



ESTABLECIMIENTOS

- TUCUMÁN - Ricardo M. Franchini, Córdoba 988
- SANTA FE - Ing. Miguel A. Reñáez Pass'ni y Cía, Salta 2080
- CORRIENTES - Tecmaco SRL, Santa Fe 1436

PORTELA 3479, Bs. As. - T. E. 12-3638/3639

- CHACO - Patmer SRL, Av 25 de Mayo 260, Resistencia
- CORRIENTES - Celsac SRL, H. Yrigoyen 1031
- S. FRANCISCO, Cba. - Francisco Fava e Hjs. SCA, S. F. 1000

Este valor debe multiplicarse por un coeficiente T para determinar la incidencia en días de este rubro. El valor del coeficiente T debe ser igual a 0,08 durante el primer año de vigencia de la Ley 17.258. Desde el primer año de vigencia siempre que no se modifique la legislación actual el coeficiente T disminuirá de valor, debiendo, no obstante, mantenerse superior a 0,04.

El criterio para determinar el valor "T" después del primer año de vigencia de la Ley 17.258 consiste en ponderar el número de obreros con antigüedad menor de un año y el número de obreros con antigüedad mayor de un año, de acuerdo con los datos estadísticos con respecto a los porcentajes 8 o/o y 4 o/o respectivamente. A tal efecto se aplica la fórmula:

$$T = \frac{A_1 \times 4 + A_2 \times 8}{A_1 + A_2}$$

Por ejemplo: si A_1 = número de obreros con antigüedad mayor de un año es

de 60; A_2 = número de obreros con antigüedad menor de un año es 40, se tiene:

$$T = \frac{60 \times 4 + 40 \times 8}{60 + 40} = \frac{240 + 320}{100} = 5,6 \text{ o/o}$$

Por lo tanto el factor T será en este caso 0,056.

Procedimiento de cálculo:

Se suman los valores

$$m_0 + 2 + 0,024 d_3 = t_0$$

a este valor se lo multiplica por el coeficiente T dando su producto el número t, que representa la incidencia en días por el beneficio social, valor que se escribe en la columna C.

Luego se multiplica a "t" por $\frac{100}{d_e}$ y su resultado se lo escribe en la columna D

16) Indemnización por muerte del trabajador

Antecedentes: El Artículo 2o de la Ley 17.392 dice lo siguientes:

Agréguese al Artículo 14 (de la Ley No. 17.258) los siguientes párrafos:

"En caso de muerte del trabajador, ingresado con anterioridad o posterioridad a la vigencia de la Ley 17.258, el cónyuge, los descendientes, en orden y en la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a una indemnización igual a la establecida en el Artículo 8o de la presente ley... Se deducirá del monto de la indemnización lo que los beneficiarios reciban por Cajas o Sociedades de Seguro, por actos o contratos de previsión realizados por el empleador".

El Artículo 8o de la Ley 17.258 (modificada por el Artículo 1o de la Ley 17.392) dice: "Esa indemnización será de m\$ 10.000, por año o fracción mayor de tres meses que abarque esa antigüedad"...

Método operativo:

Se considera únicamente la muerte del trabajador por causas ajenas a accidentes del trabajo, ya que en este caso está previsto el aporte del Seguro por Accidente del Trabajo.

De acuerdo con los datos estadísticos del Apéndice I, un obrero de cada cien, cada dos años, fallece por causas ajenas a accidentes del trabajo. Según investigaciones practicadas, dicho obrero tiene una antigüedad promedio de dos años. Luego:

$$10.000 \text{ \$/año antig.} \times 2 \text{ años antig.} \times \frac{1/2 \text{ obrero año}}{100 \text{ obreros}} = 100 \text{ \$/año}$$

Se considera, pues, que el empleador debe hacer una reserva de 100 \$/año por este concepto.

Procedimiento de cálculo:

Dividiendo 100 \$/año por J se tiene la incidencia en días por año debido a este beneficio social.

$$\text{Por lo tanto, } 100 \frac{1}{J} = u. \text{ A este va}$$

• parquet
 • flexiplast
 Fabrica de
 mosaicos graníticos y calcáreos

• marmoral
 • carpenter

«El emporio de los pisos»

Tel. 674-8242

Construcciones Metálicas.

Techos.

Galpones.

Por se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su resultado se lo escribe en la columna D.

17) Jubilación :

Antecedentes : Todo empleador debe aportar a la Caja previsional que le corresponda por su actividad el 15 o/o de las remuneraciones que abone a su personal, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 13.937/46 y sus modificaciones de la Ley 14.069. No están sujetos al pago de este aporte los subsidios, indemnizaciones y aportes a entidades sociales. El artículo 7o de la Ley 17.258 dice que : "las retribuciones que el trabajador perciba sobre las que resulten de aplicar para su categoría el básico de las convenciones colectivas de trabajo, no se considerarán integrantes del salario y no se computarán para ningún beneficio social, . . . Tampoco estarán sujetas a aportes ni descuentos jubilatorios". Por consiguiente, el jornal abonado por el empleador el Día de los Obreros de la Construcción no está sujeto a descuento jubilatorio.

Método operativo : -

La incidencia de esta carga social en días es la que resulta de sumar los rubros "d_e" más los correspondientes a las letras "e" a "l", más "m", más 0,024 d₃. Esta

suma ya calculada en el rubro n es el valor "n₀". Como no debe considerarse el Día del Obrero de la Construcción se le resta 1, o sea : n₀ - 1. A este valor se lo debe multiplicar por 0,15, por ser del 15 o/o el aporte patronal a la Caja de Jubilaciones. Luego :

$$d_e + e + f + g + h + i + j + k + l + 0,024d_3 = n_0$$

De donde : 0,15 (n₀ - 1) = v es la incidencia en días de esta carga social.

Procedimiento de cálculo :

Al valor n₀ (ya calculado en el rubro n) se le resta 1 (uno) y a esa diferencia se la multiplica por 0,15 que da el valor v que se escribe en la columna C. Al valor v se lo multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su resultado se lo escribe en la columna D.

18) Aporte al

Fondo Nacional de Turismo

Antecedentes : De acuerdo con lo establecido en los Artículos 48 y 49 del Decreto - Ley 33.302/45, los Artículos 4o y 5o de la Ley 13.992, el Artículo 15o de la Ley 14.574 y el Decreto 8878/60, el empleador debe abonar el 3 o/o del sueldo anual complementario (aguinaldo) al

"Fondo Nacional de Turismo", como aporte patronal (hay además un 2 o/o del mismo aguinaldo que se le descuenta al empleado que no es objeto del análisis). Dicho aporte del 3 o/o es el que anteriormente se depositaba a la orden del ex Instituto Nacional de Acción Social (decreto 8878/60).

Método operativo :

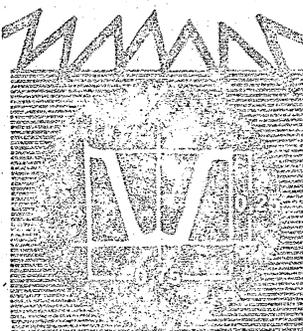
El equivalente en días de sueldo anual complementario fue estudiado en el apartado 9) de la presente memoria y tiene el valor "m". Este valor es el equivalente en días de lo que percibe el obrero, y por lo tanto, a los efectos del cálculo, debe tenerse en cuenta los días en los que el trabajador faltó a sus tareas por accidente, ya que, si bien los mismos son abonados por el Seguro, no tiene en cuenta el aporte que debe hacerse en este rubro que es : $\frac{0,024 d_3}{12}$ (ver Cuadro III ,

Accidentes). Por lo tanto, el 3 o/o de m + $\frac{0,024 d_3}{12}$, nos da la incidencia en días :

$$0,03 \left(m + \frac{0,024 d_3}{12} \right) = x$$

El valor de "m" y de "0,024 d₃" están calculados en la planilla. Ver rubro 9) del Cuadro IV y Accidentes del Cuadro

NUEVO! Techos autosoportantes DAVICCO®

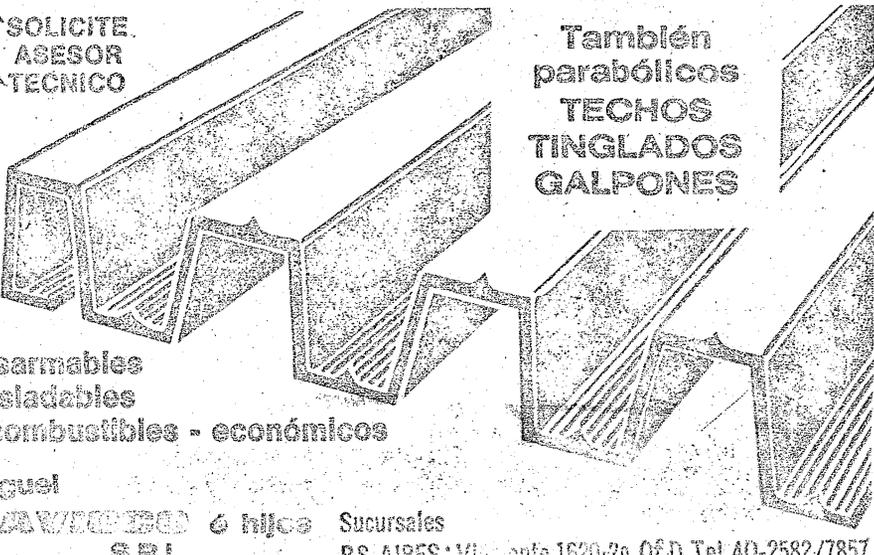


DETALLE DE LAS ONDAS



DETALLE DE LAS ONDAS

SOLICITE
ASESOR
TECNICO



También
parabólicos
TECHOS
TINGLADOS
GALPONES

desarmables
trasladables
Incombustibles - económicos

miguel

DAVICCO & hijos
S.R.L.

Sucursales

BS AIRES: V. Santa 1620-2o Of.D Tel. 40-2582/7857

III. Por lo tanto, dando los valores numéricos que correspondan a:

$$0,03 (m + \frac{0,024 d_3}{12})$$

se obtiene "x" que después de multiplicado por 100 se escribe su resultado en la columna D.

19) Aporte para Educación Técnica

Antecedentes: De acuerdo con la Ley 14.273 y el decreto 7631/54, el empleador debe aportar el 1 o/o de las remuneraciones abonadas en concepto de mano de obra calificada o especializada para el sostenimiento de escuelas o cursos de capacitación del Consejo Nacional de Educación Técnica (anteriormente Dirección Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional).

La incidencia del 1 o/o, antes citado, recae sobre los jornales de oficiales y medio oficiales por considerarse personal especializado o capacitado.

Método operativo:

De acuerdo con estudios realizados, el número de oficiales y medio oficiales oscila entre el 40 y 50 o/o del personal obrero, con tendencia a aumentar debido a la progresiva mecanización de las obras. Debiendo fijarse un número que servirá

para casos futuros, se considera que el 50 o/o resulta representativo.

La incidencia en días de este rubro estará dada por el 1 o/o del 50 o/o del valor $n_0 - 1$ calculado en el apartado 17, (Jubilación) de esta memoria. En efecto, $n_0 - 1$ es el total de días anuales pagados a los trabajadores sin considerar el jornal adicional del día del obrero de la construcción. Considerando que este aporte se hace sobre el número de obreros especializados (oficiales, medio oficiales), se tiene:

$$0,01 \times 0,5 (n_0 - 1) \text{ o sea: } 0,005 (n_0 - 1) = y$$

Procedimiento de cálculo:

El valor $(n_0 - 1)$, empleado en el rubro "Jubilación", se multiplica por 0,005 obteniéndose "y" que se escribe en la columna C. Multiplicando "y" por 100 se

obtiene el porcentaje de esta carga social, que se escribe en la columna D.

20) Accidente del trabajo (Seguro obrero)

Antecedentes: Las leyes 9.688 y 15.448 reglan la legislación laboral en materia de accidentes que le sobrevengan al obrero con motivo o en ocasión del trabajo.

Criterio de cálculo:

Sobre el seguro obrero por accidentes del trabajo inciden los días efectivamente trabajados (d_e), más los días feriados pagos (e), más el día del obrero de la construcción (f), más las vacaciones pagas (g), más el sueldo anual complementario (m), que debe abonar el seguro cuando el obrero esté accidentado, o sea:

$$d_e + e + f + g + m$$

A esta suma se le debe multiplicar por la prima del seguro P_s

Por tanto:

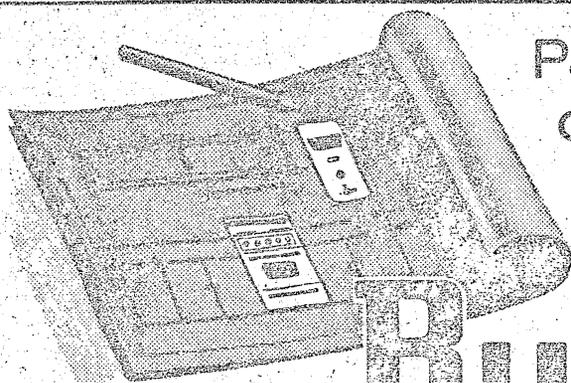
$$(d_e + e + f + g + m) P_s = z$$

Método operativo:

Se reemplazan los valores del paréntesis de la fórmula: $(d_e + e + f + g + m)$ por los números hallados en la planilla y a su suma se la multiplica por la prima del seguro. Su resultado se lo escribe en la columna C. Este valor multiplicado por 100 se lo escribe en la columna D.

d_e

Una vez escritos en la planilla todos los valores de la incidencia en días y del porcentaje de cargas sociales de cada uno de los rubros arriba descriptos, se proce-



Para la construcción de calidad... un artículo de categoría.

COCINA Y CALEFON

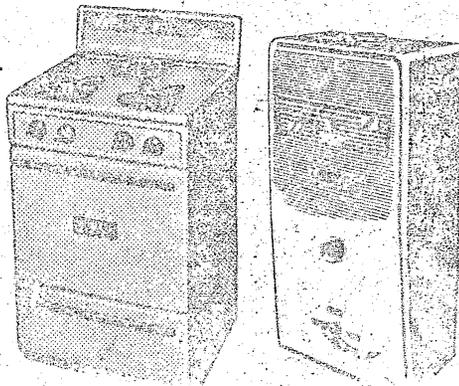
Bull Dog

COCINA LINEA
Escolta

EN MODELOS DE 3 Y 4 HORNALLAS, CON HORNO VISOR O PIROMETRO. DE GRAN PRACTICIDAD, FUNCIONAL DISEÑO Y ESTUPENDO RENDIMIENTO

CALEFON AUTOMATICO DE TAMARO EXTRA-CHATO

DE RAPIDO Y EFICIENTE SERVICIO, RENDIMIENTO EXCEPCIONAL Y ELÉGANTE PRESENTACION.



CHILE 750/60 - T. E. 53-3801/07
BUENOS AIRES

do a sumarlos. En la planilla se divide la suma en dos partes: la primera comprendo los diecinueve primeros rubros y se le llama sub - total y la segunda se obtiene sumando al sub - total de días y porcentajes los correspondientes al seguro.

Se han separado estos dos valores para que pueda reajustarse en cada obra el valor de P_g adoptado en el cálculo de la planilla.

DETERMINACION DEL PORCENTAJE QUE CORRESPONDE A CADA UNO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES SOBRE PREMIO POR ASISTENCIA PERFECTA (P_a)

Antecedentes : En las Convenciones Colectivas de Trabajo de los obreros de la industria de la construcción se incluye la siguiente cláusula permanente :

"Al trabajador que registre asistencia perfecta en la quincena deberá liquidársele su salario incrementado en un 10 o/o (diez por ciento) del salario mínimo que corresponda a su categoría, en concepto

de adicional. No tendrá derecho al adicional establecido el trabajador que incurriera en inasistencia o no cumpliera íntegramente su horario de trabajo, con las excepciones normadas a continuación : los días de vacaciones; los días de licencias especiales de convenio por fallecimiento de esposa, padres, hijos y hermanos; por enlace y nacimiento de hijos y los exámenes por estudios determinados; los de suspensión del trabajo por causas climáticas y no climáticas; los feriados obligatorios por ley; las dos horas diarias de licencia por preaviso de ley; los permisos al delegado o miembro de comisión interna que lo sustituya para concurrir a citaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de los Tribunales de Trabajo por cuestiones relacionadas con el desempeño de su cargo ante la empresa; y el "Día de los Obreros de la Construcción", cuando éstos, por su contratación, se han hecho acreedores al adicional por asistencia perfecta, no determinarán la pérdida de derecho al cobro del adicional del 10 o/o (diez por ciento) si en las jornadas de trabajo efectivo de la quincena a la que corresponden

las referidas licencias, vacaciones, suspensiones o permisos, el trabajador ha registrado asistencia perfecta. No registrando asistencia perfecta en esas jornadas no se pagará el adicional del 10 o/o. Los salarios correspondientes a días de enfermedad y accidentes se pagarán sin el adicional del diez por ciento por asistencia perfecta".

En el estudio del cálculo de porcentaje de los beneficios sociales correspondientes al premio por asistencia perfecta debe tenerse en cuenta el Artículo 7o de la Ley 17.258 que dice :

"Las retribuciones que el trabajador perciba sobre las que resulten de aplicar para su categoría el básico de las convenciones colectivas de trabajo, no se considerarán integrantes del salario y no se computarán para el pago de ningún beneficio social ya sea que resulten de premio, adicionales o de la liquidación de la calidad y/o de trabajo realizado. Tampoco estarán sujetas a aportes ni descuentos jubilatorios o de réditos, ni al aporte previsto por esta ley, y no serán tenidas en cuenta para la liquidación del sueldo anual complementario".

GURMENA



ACERO DE ALTO
LIMITE DE
FLUENCIA PARA
ESTRUCTURAS DE
HORMIGON ARMADO

CAPIRELLI

CARACTERISTICAS TECNICAS

- LIMITE DE FLUENCIA: $\geq 4.600 \text{ Kgs/cm}^2$
- TENSION DE ROTURA: $\geq 5.060 \text{ Kgs/cm}^2$
- ALARG. DE ROTURA: $(L = 10 D) \geq 10 \%$
- TENSION ADMISIBLE: 2.400 Kgs/cm^2

APROBACIONES

- S. E. O. P.: DECRETO 1779/60
- M. C. A. A.: DECRETO 10.000/60

Adm. y Fáb.: Av. Fco. PIENONI 517
Tel. 200-1221 al 29 y 5461 al 59
AVELLANEDA

Ventas y Asesoramiento Técnico:
CAPIRELLI S.A. BUENOS AIRES 110

tario, ni para el pago de accidentes del trabajo y enfermedad inculpable".

Respecto de dichos adicionales se efectuarán los aportes al "Fondo Compensador de Asignaciones Familiares".

La definición de salario básico está dada en el Artículo 6 del Decreto 5905 /67 (Reglamentario de los Artículos 2, 4 y 7 de la Ley 17.258), que dice :

"Se considerará salario básico el que únicamente en tal carácter y según categoría está fijado por la Convención Colectiva de Trabajo vigente, excluido toda retribución, recargo, bonificación y/o adicional legal o convencional que abonare el empleador en razón de la relación laboral".

Criterio de cálculo y método operativo :

En las columnas E y F, destinadas al cálculo de los porcentajes de cargas sociales por lo que se le abona al trabajador en concepto de premio por asistencia perfecta, se detallan únicamente los rubros que deben tenerse en cuenta de acuerdo con disposiciones legales o convencionales.

En virtud de las disposiciones precedentemente mencionadas, sólo se han

considerado los rubros que figuran en las columnas E y F del Cuadro IV de la Planilla de Cálculo.

21) Días feriados

22) Día del Obrero de la Construcción

23) Vacaciones pagas

Para estos tres rubros se toman los mismos valores calculados en las columnas C y D.

24) Enfermedad inculpable

Este rubro no se considera de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 7o de la Ley 12.258.

25) Licencia por matrimonio

26) Licencia por nacimiento de hijo

27) Licencia por fallecimiento de pariente

28) Licencia para rendir exámenes

Para estos cuatro rubros se toman los mismos valores de las columnas C y D.

29) Sueldo anual complementario

Este rubro no se considera de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 7o de la Ley 17.258.

30) Asignación familiar

En el presente rubro se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el último párrafo

del antes citado Artículo 7o de la Ley 17.258 : "Respecto de dichos adicionales se efectuarán los aportes al Fondo Compensador de Asignaciones Familiares". Ver además lo dicho para este punto en el apartado 10) de la presente memoria.

Como en caso de enfermedad inculpable, el trabajador no goza del premio por asistencia perfecta, debe considerarse la suma de las jornadas pagadas (m_0) menos los días de enfermedad inculpable, pagados por el empleador (h).

Por lo tanto, la incidencia en días para este rubro es :

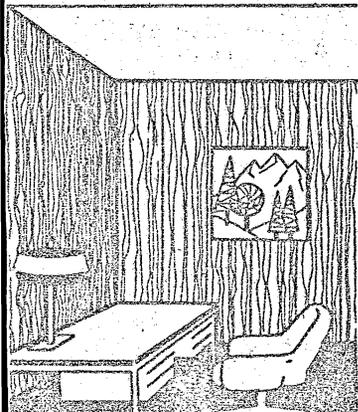
$$0,11 (m_0 - h) = 0,11 n_1$$

valor que se multiplica por $\frac{100}{d_e}$ y su re-

sultado se lo escribe en la columna F.

Una vez escritos en las columnas E y F todos los valores de la incidencia en días y del porcentaje de cargas sociales de rubros considerados en el premio por asistencia perfecta, se procede a sumarlos.

El porcentaje de beneficios sociales así obtenido para la asistencia perfecta no es función del jornal medio y, por lo tanto, es invariable mientras se mantengan constantes los valores estadísticos y las



HAMAWOOD
inimitable

el revestimiento para pisos y paredes de fina madera japonesa con cubierta protectora lavable de vinílico.

peda muestras y cotización

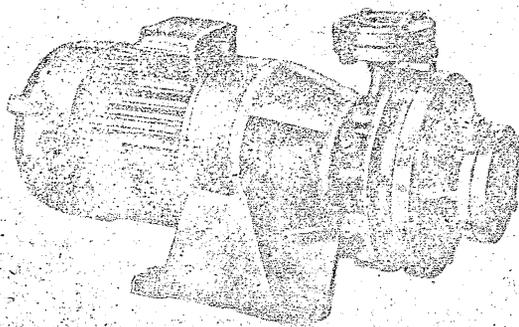
MULTIPLE S. A.

Rivadavia 1430

Teléf.: 38-4777

Buenos Aires

Láminas numeradas al dorso para asegurar la continuidad de la veta



electrobombas centrífugas

PARA ELEVACION DE AGUA : instalaciones en edificios y departamentos domiciliarios.

PARA SERVICIOS SANITARIOS : modelos Vertical y Horizontal.

Instalaciones sanitarias, suspensión de líquidos cloacales, desagotes de patios y calderas.

Contamos con personal especializado para prestar servicio a domicilio o propiedad horizontal.

INDUSTRIAL
S.A.C.I.F.

Azara 235 / 207-7622

Disposiciones legales que rigen las cargas sociales.

Recomendaciones al operador calculista

La planilla ha sido preparada de manera tal que el operador pueda hacer los cálculos en forma cómoda y rápida, eliminando repeticiones inútiles.

Se recomienda calcular los valores del Cuadro IV en la siguiente forma :

a) Calcular, en primer término, los valores de la columna C, luego los de la D y así sucesivamente, pues para eso se ha colocado en el margen el valor auxiliar :

$\frac{100}{d_e} = 0, \dots$ que es factor común a todos los de la columna C.

b) Al calcular los valores de la columna C se observa que varios rubros están afectados por el factor $\frac{1}{J}$. Por tal motivo se lo

ha puesto al margen como valor auxiliar $\frac{1}{J} = 0, \dots$. En este caso se recomienda hallar primeramente los valores p_o, q_o, r_o, s_o , etc. y luego multiplicarlos por

$\frac{1}{J}$, para lo cual, operando con la máquina de calcular, se pone en ella el factor $\frac{1}{J}$ y se lo multiplica sucesivamente por cada uno de los distintos valores p_o, q_o , etc.

DETERMINACION DEL PORCENTAJE GENERAL P DE APLICACION SOBRE JORNALOS INCREMENTADOS CON EL PREMIO POR ASISTENCIA PERFECTA

Los valores calculados en la planilla de cálculo son dos :

a) El porcentaje de beneficios sociales P_d sobre el salario llamado básico por la Ley 17.258 (definido en el Artículo 6o del Decreto reglamentario 5905/67) en el cual no se considera ni se tiene en cuenta ninguna retribución, recargo, bonificación y/o adicional que el empleador abone en razón de la relación laboral.

b) El porcentaje de beneficios sociales P_a sobre el premio por asistencia perfecta, de acuerdo con lo precedentemente detallado en la presente memoria. Como se dijo

anteriormente, el premio por asistencia perfecta es invariable mientras se mantengan fijos los valores estadísticos y los porcentajes de aportes.

Para calcular el porcentaje general P que se aplicará sobre la totalidad de los salarios incrementados con el premio por asiduidad, se procede en la forma que se detalla a continuación :

Sea A el número que representa el porcentaje del premio por asiduidad, fijado en la Convención Colectiva de Trabajo; C el número que representa el porcentaje de obreros que cobra por asistencia perfecta; P_d el porcentaje de beneficios sociales sobre el salario sin premio por asiduidad; P_a el porcentaje de beneficios sociales sobre el premio por asistencia perfecta y P el porcentaje de beneficios sociales general de aplicación sobre la totalidad de los salarios incrementados con la asiduidad.

Se deduce que :

$$P (1 + AC) = P_d + ACP_a \text{ , de donde :}$$



$$P = \frac{P_d}{1+AC} + \frac{CP_a}{\frac{1}{A}+C}$$

Las convenciones laborales fijan actualmente el valor de A en el 10 o/o, por lo tanto, la fórmula anterior se transforma en:

$$P = \frac{P_d}{1+0,1C} + \frac{CP_a}{10+C}$$

Si se considera, a título de ejemplo, que el 50; 60; 70 u 80 o/o de los obreros tiene derecho al premio por asiduidad, se deduce:

Para el 50 o/o: $P = \frac{P_d}{1,05} + \frac{0,5 P_a}{10,5}$

$$P = 0,9524 P_d + 0,0476 P_a$$

$$P = 0,9434 P_d + 0,0566 P_a$$

Para el 70 o/o: $P = \frac{P_d}{1,07} + \frac{0,7 P_a}{10,7}$

$$P = 0,9346 P_d + 0,0654 P_a$$

Para el 80 o/o: $P = \frac{P_d}{1,08} + \frac{0,8 P_a}{10,8}$

$$P = 0,9259 P_d + 0,0741 P_a$$

Como puede verificarse, la suma de los coeficientes que afectan a P_d y a P_a , en cada caso dan el valor uno. Ejemplo:

$$0,9524 + 0,0476 = 1$$

Naturalmente, si se toman otros por-

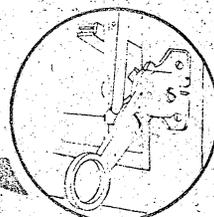
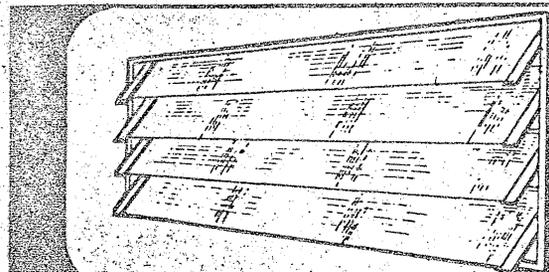
Para la cómoda obtención de los valores se procede a llenar la "Planilla Resumen", donde se indican, en distintas columnas, los valores a escribir y calcular.

En la columna (1) se escriben los valores de P_d obtenidos en la planilla de cálculo, en la columna (2) se escriben los valores de P_a de la planilla de cálculo, en la columna (3) se escribe el producto $0,9434 P_d$ (puesto a título de ejemplo, en caso de considerarse que el 60 o/o de los obreros tiene asistencia perfecta), en la columna (4) el producto $0,0566 P_a$ (propuesto como ejemplo, como en el caso anterior) y finalmente en la columna (5) se escribe la suma $P = 0,9434 P_d$

EXTRACTORES DE AIRE

EXAUSTOR

J. Ingenieros 2007 Olivos
T.E. 791-2709



AIREADORES EL ZONDA

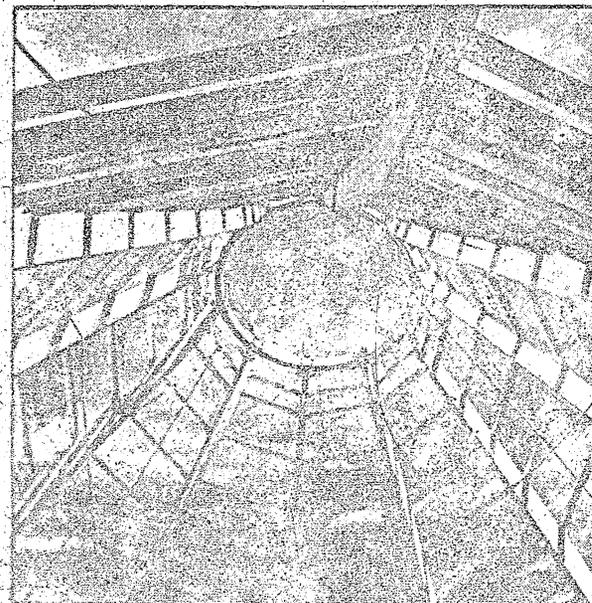
Patente 119.622

PARA FABRICACION
DE VENTANAS

La solución consagrada
por el uso

estéticos - prácticos - económicos

A. L. OCHOA y H. J. FAVUTO
Lavalle 1334/49-3019/Bs. As.



la estructura adecuada

GLU LAMS

MADERA LAMINADA ENCOLADA

EUROBRA S.A.C.I.C.

Alsina 833, 3ro., Of.1 34-5241 34-7331

0,0566 P_a, de acuerdo con la fórmula arriba calculada.

Los valores de la columna (5) son los porcentajes generales de aplicación sobre todos los jornales, incluyendo el premio por asistencia perfecta.

APENDICE I.

Los valores estadísticos más abajo indicados son el resultado de consultas efectuadas a la Dirección Nacional de Estadística y Censos, a la Dirección de Estadística de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y a la Cámara de la Construcción y de una encuesta realizada en obras por contrato de O.S.N. Con los datos suministrados se han obtenido los valores que se detallan:

- 1o) Porcentajes de inasistencias al trabajo, ocurridas en un año por causas ajenas a factores meteorológicos, enfermedades o accidentes (inasistencias voluntarias) o/o 4
- 2) Porcentaje de inasistencias al trabajo ocurridas en un año, motivadas por enfermedad inculpable al empleador, o sea, excluidos los accidentes del trabajo o/o 4,50
- 3o) Porcentaje de inasistencias al trabajo ocurridas en un año con motivo o en ocasión del trabajo (accidentes del trabajo o/o 2,40
- 4o) Porcentaje de matrimonios contraídos en un año por varones económicamente activos o/o 3,10
- 5o) Porcentaje de nacimientos anuales ocurridos en un año con relación a la po-

- blación masculina económicamente activa o/o 4,60
- 6o) Porcentaje de personas fallecidas en un año con relación a la población masculina económicamente activa o/o 3,58
- 7o) Porcentaje de obreros de la Construcción que fallecen en un año, cualquiera sea la causa del deceso (incluido accidente del trabajo) o/o 1,50
- 8o) Porcentaje de obreros que mueren en un año por accidente del trabajo o/o 0,85 = 1 o/o (*)
- 9o) Porcentaje de estudiantes en la población obrera jornalizada o/o 0,98 = 1 o/o (*)

(*) Estos valores se han redondeado en 1 o/o, por aproximación, dada su escasa gravitación en los cálculos.

DETERMINACION DEL PORCENTAJE DE BENEFICIOS SOCIALES CORRESPONDIENTES A LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

EJEMPLO NUMERICO SEGUN MEMORIA Y PLANILLA DE CALCULO

En el ejemplo numérico que se propone como vía de aplicación del método propuesto en la memoria y planilla de cálculo, se indican solamente los datos numéricos y las referencias a convencio-

nes de trabajo que deben escribirse en los espacios en blanco de la planilla.

En el encabezamiento figuran escritos los datos referentes a Convenciones Colectivas de Trabajo que se aplican, la Ley 17.258 que fijó un incremento salarial del 34 o/o sobre la Convención 24/66 el período de aplicación y la zona.

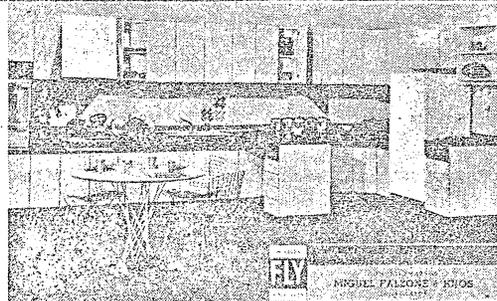
A continuación se pasa al detalle operativo de los distintos cuadros de la "Planilla de Cálculo".:

Cuadro I.

- a) Subsidio por gastos de sepelio: Corresponden m/\$n 8.000.- por obrero según el Artículo 47 de la C.C.T. No.235/66.
- b) Subsidio por nacimiento de hijo: Co-

SANITARIOS

- Distribuidores de HIDROBRONZ
- Loza FERRUM de color
- Caños y Piezas Galvanizadas
- Broncería Sanitaria
- Puertas y Ventanas de Madera con marcos de chapa "T.M."



Concesionarios de Muebles Modulares FLY

Miguel Falzone e Hijos

Administración y Ventas:
Av. Francisco Beiró 4630/36 T. E. 53-3839 y 2418

PisoFlex

decoplast

Distribución en
Buenos Aires y alrededores
Córdoba, Rosario, Montevideo, Uruguay

responden m\$ 4.000.- por obrero según el Artículo 44 de la C.C.T. No. 235/66.

b) Aporte al Instituto de Servicios Sociales: Corresponden m\$ 80.- por mes por obrero según el Artículo 14 del acuerdo complementario a la C.C.T. No. 235/66.

c) Indemnización por no iniciación de tareas por razones climáticas: Corresponden 80 \$/día por obrero, según el Artículo 6 de la C.C.T. No. 24/66.

c') Indemnización por no iniciación de tareas por razones imprevistas: Corresponden 100 \$/día por obrero, según el Artículo 6 de la C.C.T. No. 24/66.

Los jornales de oficial = J_1 , medio oficial = J_2 y ayudante = J_3 son los dados por la C.C.T. No. 24/66 incrementados en un 34 o/o de acuerdo con la Ley 17.258. Los valores numéricos figuran en la planilla.

Cuadro II.

Se considera una cuadrilla ideal integrada por 3 oficiales, 1 medio oficial y 8 ayudantes. Con esos datos se opera en la forma indicada en la memoria y planilla.

Cuadro III.

Se ha fijado en 40 el número de días laborables que no se trabajan por razones de clima e imprevistos, que deben restarse a los 281,50 ya escritos en la planilla dando $d_3 = 241,50$. Con este valor se calculan los valores subsiguientes del cuadro. El número efectivamente trabajado es de: 208,70.

Antes de entrar en el cálculo del Cuadro IV se procede a determinar los valores auxiliares $\frac{1}{J} = 0,0008147$ y

$\frac{100}{d_e} = 0,479157$ que se escriben en el

margen y serán empleados en adelante.

Cuadro IV.

Se procede por columna, primeramente la B en la que se escriben los datos legales o convencionales de cada beneficiario o carga social.

Luego se pasa al cálculo de la incidencia en días de cada carga social en la columna C siguiendo las instrucciones dadas en la memoria de cálculo.

Se pasa a calcular los valores correspondientes a la columna D, para lo cual se deposita en la máquina de calcular el valor $\frac{100}{d_e}$ como factor común y se lo

multiplica por cada uno de los valores de la columna C.

Análogamente se procede con las columnas E y F.

Una vez terminados los cálculos individuales se procede a la suma de las distintas columnas.

Para el empleo de la planilla resumen se procede de acuerdo con las instrucciones dadas en la memoria de cálculo.

...

carteles para obras milco

MILCO PROPAGANDA / Carteles para Obras y Propiedad Horizontal, Letreros en Vía Pública y Transportes / TE. 97-5559 - 4107 y 93-7156

Granulado volcánico

Entregas: en obra y sobre vagón

HUGO A. FAVARIO

Tacuari 1609 - 26-8050
Depósito: Est. La Paternal

aire acondicionado
refrigeración
calefacción
ventilación
cámaras frigoríficas

desde el principio PIENISE EN



INGENIEROS
Y ASOCIADOS S.R.L.

Teléfono 708
T.M. 49-0757

DETERMINACION DE PORCENTAJES DE BENEFICIOS SOCIALES INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

SALARIOS SEGUN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° PERIODO DE APLICACION: DESDE HASTA
 BENEFICIOS SOCIALES SEGUN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° ZONA:

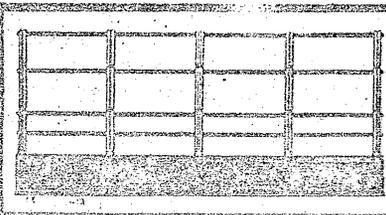
I DATOS SEGUN CONVENCION DE TRABAJO			II DETERMINACION DEL JORNAL MEDIO			III DETERMINACION DE LOS DIAS EFECTIVOS DE TRABAJO			
DESCRIPCION	UN.	CANTIDAD	CALCULOS		UN.	CANTIDAD	DESCRIPCION	CALCULOS	DIAS
a	\$		Número oficiales cuadr. tipo: $x_j \frac{1}{d}$				Días laborables teóricos (d ₁)	$\frac{1}{\% \text{ memoria d}}$	281,50
a'	"		" medio ofic. " " $x_j \frac{1}{d}$				Días no laborables por razones de clima e imprevistos (d ₂)	" "	
b	$\frac{\%}{m}$		" ayudantes " " $x_j \frac{1}{d}$				Días laborables reales (d ₃)	$d_1 - d_2$	"
INDEMNIZACION POR NO INICIACION DE TAREAS			Suma de número				" " reales no trabajados (d ₄)		
c	$\frac{\%}{d}$						Vacaciones pagas	9,54 $\frac{1}{365}$	"
c'	"						Inasistencias voluntarias	0,040 $\frac{1}{365}$	"
J ₁	"		Suma de $\frac{1}{d}$				Enfermedad inculpable	0,045 $\frac{1}{365}$	"
J ₂	"						Accidentes del trabajo	0,024 $\frac{1}{365}$	"
J ₃	"						Licencia por matrimonio	0,13 $\frac{1}{365}$	"
			Jornal medio = $\frac{\text{Suma de } \frac{1}{d}}{\text{Suma de n}} = J$		$\frac{\%}{d}$		" nacimiento hijo	0,04 $\frac{1}{365}$	"
							" fallecimiento pariente	0,11 $\frac{1}{365}$	"
							" para rendir exámenes	$\frac{1}{\% \text{ memoria}}$	0,10
							Total (d ₅)		"
							Días trabajados efectivamente (d ₆)	$d_3 - d_4$	"

IV DETERMINACION DEL PORCENTAJE CORRESPONDIENTE A CADA BENEFICIO SOCIAL

BENEFICIOS SOCIALES	LEGISLACION	Pd=PORCENTAJES SOBRE SALARIOS DIRECTOS	Pa=PORCENTAJES SOBRE PREMIO POR ASISTENCIA
A	B	C = CALCULO (EN DIAS)	E = CALCULO (EN DIAS)
Días feriados pagos	Dto. Ley N° 2449/56	Según memoria de cálculo = 7,00 e	(1) Idem columna C = 7,00 e'
Día del obrero de la construcción	C.C.T. N° Art.	" " " " = 1,00 f	(2) " " " " = 1,00 f'
Vacaciones pagas	Ley N° 17258, Dto. 1740/45 C.C.T. N° Art.	" " " " = 9,54 g	(3) " " " " = 9,54 g'
Enfermedad inculpable	Ley N° 11729, Dto. 1740-45	" cuadro III = h	(4) NO CORRESP. POR ART. 7 DE LA LEY N° 17.258
Licencia por matrimonio	C.C.T. N° Art.	" memoria de cálculo = 0,13 l	(5) Idem columna C = 0,13 l'
" " nacimiento hijo	C.C.T. N° " "	" " " " = 0,04 k	(6) " " " " = 0,04 k'
" " fallec. pariente	C.C.T. N° " "	" " " " = 0,11 h	(7) " " " " = 0,11 h'
" para rendir exámenes	C.C.T. N° " "	" " " " = 0,10 l	(8) " " " " = 0,10 l'
Sueldo onival complementario	D° 33.302/45 Ley N° 17.258 Art° 45 y 46 " 7	Suma de d ₂ + e ₂ = m ₀ = m ₀ x 12 = m	(9) No corresp. por Art. 7° de la Ley N° 17.258
Asignación familiar	Ley N° 17.617 Ley N° 17.258 Art. 3° Art. 7°	m ₀ + m + 0,024 d ₃ = n ₀ = 0,11 x n ₀ = n	(10) m ₀ - h = n ₁ = 0,11 n ₁ = n'
Subsidio gastos sepelio	C.C.T. N° Art.	0,015 a = p ₀ = p ₀ x $\frac{1}{j}$ = p	(11) No corresp. por Art. 7° de la Ley N° 17.258
Subsidio por nacim. de hijo	C.C.T. N° " "	0,04 a' = q ₀ = q ₀ x $\frac{1}{j}$ = q	(12)
Indemnización por no iniciación de tareas	C.C.T. N° " "	3(c + c') = r ₀ = r ₀ x $\frac{1}{j}$ = r	(13)
Aporte Instituto Serv. Sociales	C.C.T. N° " "	12 x b = s ₀ = s ₀ x $\frac{1}{j}$ = s	(14)
Fondo de desempleo	Leyes N° 17.258 y 17.392 Dto. 5905/67	(m ₀ + 2 + 0,024 d ₃) = t ₀ = t ₀ x $\frac{1}{j}$ = t	(15) No corresp. por Art. 7° de la Ley N° 17.258
Indemnización por muerte	Ley N° 17.392 Art. 2°	100 $\frac{1}{j}$ = u	(16)
Jubilación	D° 13937/46 y Ley N° 14.069	0,15 x (n ₀ - 1) = v	(17) No corresp. por Art. 7° Ley 17.258
Aporte Fondo Hac. Turismo	D° 33.302/45 Art° 48 y 49	0,03 x (m + e ₀ $\frac{1}{j}$) = x	(18)
Aporte Educación Técnica	Ley N° 14.273 y D° 7631/54	0,005 x (n ₀ - 1) = y	(19)
Accidente de trabajo (P ₀ = ... %)	Leyes N° 9.689 y 15.448	(d ₂ + e + f + g + m) P ₀ = z	(20)
		Total	

VALORES AUXILIARES: $\frac{1}{d}$ = 0,0035461
 $\frac{1}{365}$ = 0,0027397
OBRAS SANITARIAS DE LA NACION

fecha de 19
 Calculo de M. J. Alvarez Copio de R. J. Ortiz
 Reviso de M. J. Alvarez Vº Bº Ing. M. J. Alvarez



FABRICA DE CORRIENTES METALICAS - TABILLAS Y MALLAS ROMBOIDES Y RECTANGULARES
 ELEVADORES ELECTRICOS

CORTI-METAL S. R. L.
 Capital \$ 3.000.000.

J. J. Atencio 1650
 entre Chaco y Formosa
 LANUS O. T. E. 208-2978

AHORA EN LA ARGENTINA



22

SECRETARIA DE ESTADO DE OBRAS PUBLICAS
OBRAS SANITARIAS DE LA NACION
 COMISION LIQUIDADORA DE LA LEY N° 12.910
CENTRAL DE BENEFICIOS SOCIALES - INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

TIPO DE APLICACION: DESDE: HASTA: ZONA:

PLANILLA RESUMEN

BENEFICIOS SOCIALES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)+(4)
	P _d	P _a	0,9434 P _d	0,0566 P _a	P
I Días feriados pagos					
II Día del obrero de la construcción					
I Vacaciones pagas					
I Enfermedad inculpable					
II Licencia por matrimonio					
II " " nacimiento de hijo					
II " " fallecim. de portante					
I " para rendir exámenes					
III Sueldo anual complementario					
II Asignación familiar					
II Subsidio por gastos de sepelio					
II " por nacimiento de hijo					
II Indemniz. por no iniciación de obras					
III Aporte Instituto Servicios Sociales					
II Fondo de desempleo					
II Indemnización por muerte					
III Jubilación					
III Aporte al Fondo Nacional de Turismo					
III Aporte Educación Técnica					
Sub total					
Accident del trabajo (Seg. Obrero) (P _s = %)					
Total					

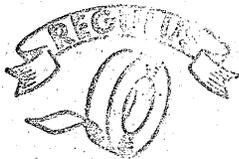
- (I) BENEFICIOS SOCIALES CON DESCUENTO JUBILATORIO
- (II) " " NO AFECTADOS POR LA JUBILACION
- (III) APORTE PATRONALES SOBRE LAS REMUNERACIONES

Buenos Aires, de de 19

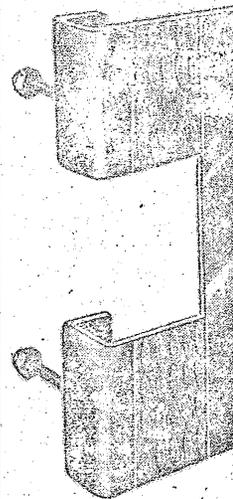
Firma:	Firma:
Ing. R. J. Ortiz	Ing. B. S. L. L. L. L. L.

Ing. M. J. Alvarez

REBORDEAR
con **REGULUS**



Representante Exclusivo



HERRMENS

HERRAJE
PARA OBRA
al servicio
la constru

Solicite pres
ASESORAM

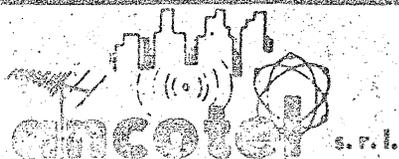
CASA CENTRAL
CORRIENTE
TEL. 54-6920 y

SUCURSA

PERIODO DE APLICACION DESDE HASTA

JORNALES MINIMOS FIJADOS POR LA C.C.T.No. TOMADOS COMO BASE DE LOS CALCULOS	Ofic. M.Of. Ayud	ZONA 125	ZONA 100	ZONA 90	ZONA 85
		I.- BENEFICIOS SOCIALES CON DESCUENTO JUBILATORIO :			
Días feriados pagos					
Vacaciones pagas					
Enfermedad inculpable					
Licencia por matrimonio					
Licencia por nacimiento de hijo					
Licencia por fallec. de pariente					
Licencia para rendir exámenes					
Parcial :					
II.- BENEFICIOS SOCIALES NO AFECTADOS POR LA JUBILACION					
Día del Obrero de la Construcción					
Asignación familiar					
Subsidio por gastos de sepelio					
Subsidio por nacimiento de hijo					
Indemniz. por no iniciación de tareas					
Fondo de desempleo					
Indemnización por muerte					
Parcial :					
III.- APORTES PATRONALES SOBRE LAS REMUNERACIONES :					
Sueldo anual complementario					
Aporte Instituto Servicios Sociales					
Jubilación					
Aporte Fondo Nac.de Turismo					
Aporte Educación Técnica					
Parcial :					
Sub - Total :					
Accidente del Trabajo (Seguro obrero) Ps = 10 o/o :					
Ing.M.J.Alvarez Total :					

Buenos Aires de 19



Ing. Edgardo R. Bernardelli
Garantía y referencias de 350 obras
más de 8000 documentos

**ANTENAS COLECTIVAS DE TV
PORTEROS ELECTRICOS CON VIDEO
ESTEREOFONIA**

- Servicio y mantenimiento
- Laboratorio de Pruebas
- Calidad de materiales

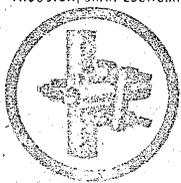
JORNAL ES MINIMOS FIJADOS POR C.C.T. 7/66 y LEY 17.258 TOMADOS COMO BASE DE LOS CALCULOS	Ofic. M.O.F Ayud	ZONA 125	ZONA 100	ZONA 90	ZONA 85
		1.894,76	1.515,54	1.366,80	1.289,08
		1.553,06	1.242,18	1.118,90	1.057,26
		1.397,62	1.117,56	1.006,34	951,40
I- BENEFICIOS SOCIALES CON DESCUENTO JUBILATORIO :					
Días feriados pagos		3,35	3,35	3,35	3,35
Vacaciones pagas		4,47	4,47	4,47	4,47
Enfermedad inculpable		4,91	4,91	4,91	4,91
Licencia por matrimonio		0,06	0,06	0,06	0,06
Licencia por nacimiento de hijo		0,02	0,02	0,02	0,02
Licencia por fallecimiento de pariente		0,05	0,05	0,05	0,05
Licencia para rendir exámenes		0,05	0,05	0,05	0,05
Parcial :		12,91	12,91	12,91	12,91
II- BENEFICIOS SOCIALES NO AFECTADOS POR LA JUBILACION :					
Día del Obrero de la Construcción		0,48	0,48	0,48	0,48
Asignación familiar		12,50	12,50	12,50	12,50
Subsidio por gastos de sepelio		0,04	0,05	0,05	0,05
Subsidio por nacimiento de hijo		0,05	0,06	0,07	0,07
Indemniz. por no iniciación de tareas		0,16	0,20	0,22	0,24
Fondo de desempleo		8,87	8,87	8,87	8,87
Indemnización por muerte		0,03	0,04	0,04	0,05
Parcial :		22,13	22,20	22,23	22,26
III- APORTES PATRONALES SOBRE LAS REMUNERACIONES :					
Sueldo anual complementario		8,93	8,93	8,93	8,93
Aporte Instituto Serv.Sociales		0,28	0,35	0,40	0,42
Jubilación		17,75	17,75	17,75	17,75
Aporte Fondo Nac.de Turismo		0,27	0,27	0,27	0,27
Aporte Educación Técnica		0,59	0,59	0,59	0,59
Parcial :		27,82	27,89	27,94	27,96
Sub - Total:		62,86	63,00	63,08	63,13
Accidente del trabajo (Seguro obrero) P ₃ = 7 o/o :	7,78	7,78	7,78	7,78	7,78
TOTAL :		70,64	70,78	70,86	70,91

ESTE ES EL NUEVO NUDO PARA TODO BUEN ANDAMIO!

NUDO DOBLE ORTOGONAL UNIVERSAL

ANDEMET

ESTRUCTURAS TUBULARES ANDEMET, AL SERVICIO DE LA CONSTRUCCION, GRAN ECONOMIA DE TIEMPO, MATERIAL Y MANO DE OBRA. CONOZCA NUESTROS PLANES DE APRENDAMIENTO CON OPCION A COMPRA.

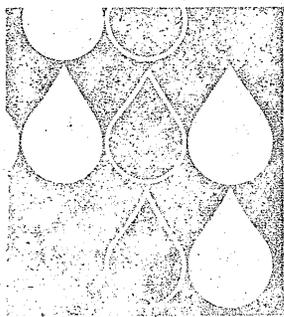


UNA ESTRUCTURA PARA CADA NECESIDAD.

FLORIDA 323 - 2° PISO - OFICINA 202
T. E.: 69-2319 - BUENOS AIRES.

UN SOLO NUDO PARA CAÑOS DE DISTINTOS DIAMETROS. PARA USO INDISTINTO CON CAÑOS DE 1" a 1 1/2" EN ESTRUCTURAS TUBULARES PARA ANDAMIOS EN EDIFICIOS Y APUNTALAMIENTOS.

JORNALES MINIMOS FIJADOS POR C.C.T. 24/66 Y LEY 17.258 TOMADOS COMO BASE DE LOS CALCULOS		Ofic.	M.Of	Ayud			
		1.894,76	1.515,14	1.366,80		1.289,08	
		1.553,06	1.242,18	1.118,90		1.057,26	
		1.397,62	1.117,56	1.006,34		951,40	
I. BENEFICIOS SOCIALES CON DESCUENTO JUBILATORIO :							
Días feriados pagos	3,35	3,35	3,35	3,35	3,35	3,35	
Vacaciones pagas	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	
Enfermedad inculpada	4,91	4,91	4,91	4,91	4,91	4,91	
Licencia por matrimonio	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	
Licencia por nacimiento de hijo	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	
Licencia por fallec. de pariente	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Licencia para rendir exámenes	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Parcial :		12,91	12,91	12,91	12,91	12,91	
II. BENEFICIOS SOCIALES NO AFECTADOS POR LA JUBILACION :							
Día del Obrero de la Construcción	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	
Asignación familiar	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	13,75	
Subsidio por gastos de sepelio	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Subsidio por nacimiento de hijo	0,05	0,06	0,07	0,07	0,07	0,07	
Ind. quinc. por no iniciación de tareas	0,16	0,20	0,22	0,22	0,24	0,24	
Fondo de desempleo	6,20	6,20	6,20	6,20	6,20	6,20	
Indemnización por muerte	0,03	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	
Parcial :		20,71	20,78	20,81	20,81	20,84	
III. APORTES PATRONALES SOBRE LAS REMUNERACIONES :							
Sueldo anual complementario	8,93	8,93	8,93	8,93	8,93	8,93	
Aporte Instituto Servicios Sociales	0,28	0,35	0,40	0,40	0,42	0,42	
Jubilación	17,75	17,75	17,75	17,75	17,75	17,75	
Aporte Fondo Nac. de Turismo	0,27	0,27	0,27	0,27	0,27	0,27	
Aporte Educación Técnica	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59	
Parcial :		27,82	27,89	27,94	27,94	27,96	
Sub - Total :		61,44	61,58	61,66	61,66	61,71	
Accidente del trabajo (Seguro Obrero) P ₃ = 7 o/o :	7,78	7,78	7,78	7,78	7,78	7,78	
TOTAL :		69,22	69,36	69,44	69,44	69,49	



Un producto distinto con una técnica de aplicación consagrada por la experiencia europea.

- + adherencia
- + elasticidad
- + impermeabilidad
- = mejores resultados

terminado atermico



Techados plasticos modernos

Garantía escrita: • Rivadavia 2391, 2º piso Of. 6 - Tel. 42 2216

ANEXO BCARGAS SOCIALES BASICAS DE LA INDUSTRIA METALURGICA

Aguinaldo	9,85
Aporte Instituto Nacional de las Remuneraciones	0,30
Antigüedad	3,59
Aporte jubilatorio	19,44
Días feriados	3,22
Vacaciones	5,24
Accidentes de trabajo:	
Días perdidos	1,49
Indemnización	10,44
Despido:	
Indemnización	3,28
Preaviso	1,-
Asignaciones familiares (Ley 16459)	14,28
Casamiento:	
Licencia	0,03
Bonificación	0,06
Enfermedad del familiar	0,11
En enfermedad del personal	4,36
Fallecimiento:	
Licencia	0,05
Asignación	0,10
Nacimiento:	
Licencia	0,05
Bonificación	0,12
Padres incapacitados	0,15
Seguro de vida colectivo	0,04
Elementos de seguridad	1,82
Ropa de trabajo	1,49
Utiles de trabajo	0,24
Cuestiones gremiales	0,12
Dadores de sangre	0,03
Impuesto para aprendizaje	0,51
Licencia para examen	0,06
Servicio militar	0,01
Título técnico	0,02
Subsidio por maternidad	<u>0,22</u>
Cargas sociales básicas	<u>81,56</u>



**Federación
Empleados de
Comercio**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Nº 295/66

RIVADAVIA 1445 - T.E. 38-0091 al 93 - BUENOS AIRES

Buenos Aires, 5 de Mayo de 1967.-

VISTO:

Lo actuado en expediente N° 423.242/66;

EL DIRECTOR GENERAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

R E S U E L V E :

Transcribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para la actividad mercantil representado por los señores: ROBERTO A. ROSA, ALBERTO SERRITELLI, CARLOS R. ANGELINI, ENRIQUE GRUNHAUT, JORGE L. SABATE, RICARDO A. DIEZ PEÑA, JOSE MARIA POLO, JOSE G. CHERBAIA, ARMANDO J. TERREN, ALFREDO P. SCHIAPPACASSE, RODOLFO SOLIMANO, JORGE A. ISELY, SANTIAGO CARVAJAL, LUIS MARIA FIORE, ALBERTO CAMARA, CESAR IBARRA, RAFAEL OIARRA JIMENES, OSVALDO F. TARICCO, EMILIO A. PORTES, AITOR BARRENESE, ERNESTO OPPENHEIMER, JULIO E. MANUELLO, MANUEL ROMERO ESCOBAR, VICENTE MUCCI, ANTONIO BAVESTRELLO, JOSE ZEITUNE, GABRIEL TORRES, Dr. DARIO REGOLI ZAMBANO, CIPRIANO FERNANDEZ, HILARION LENZI, G. ALPERIN, ALFREDO GABARDINI, JULIO TORRES ALMENDRO, MAURICIO A. BALOVICH, DOMINGO SANTIAGO SUAREZ, JOSE M. EGUIA ZANON, ISAAC RAFAEL LEVY, Dr. GERARDO SCARABINO, Dr. EUGENIO GIAMBASTIANI, EDUARDO CAPELLI, JUAN KLEIMBORT, Ing. PEDRO SAJAROFF, JORGE A. CAO, Dr. TIRSO RODRIGUEZ ALCOBENDAS, FEDERICO J. FARIOLLI, JUAN CARLOS CAO Y EOLO GIRIBALDI, JUAN CARLOS ROMANO Y FERNANDO FERRER por la COMISION COORDINADORA PATRONAL DE ACTIVIDADES MERCANTILES, con domicilio real ubicado en la calle Luis Saenz Peña 250, Piso 3° de Capital Federal y los señores: ARMANDO A. MARCH, JOSE TOMAS UNCAL, HECTOR F. MAZZA, ALBERTO SUERO, MIGUEL A. PONZIO, BENITO R. BRUZZONE, MANUEL PETEIRA, ROBERTO DEL RIO, RAMON ISMAEL, REINALDO BERNARDI, GODOFREDO CORTONDO, CESAR ECHEGOYEN, DOLORES PEREZ SOUTO, ROBERTO RODRIGUEZ, Y ADILIO SAINO, como titulares, los señores: ADRIAN ADARO, CEFERINO CALANDRI, ATILIO LUNA, CARLOS A. MORONI, FELIZ M. OLIVERA, Y DARIO PESCI, y los señores: Dr. ROBERTO PIFARRE, Dr. ROBERTO J. LORDI, DEMETRIO ASSUMMA, HECTOR HUGO NOBILE, HUGO LUIS GOMEZ CENDRA, como asesores, por la CONFEDERACION GENERAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE LA REPUBLICA ARGENTINA con domicilio real ubicado en la calle Rivadavia 1453 de Capital Federal, de conformidad con los términos de la Ley 14.250 y como resultado del laudo dictado con fecha 20/12/66 por el arbitro designado por Resolución N° 63/66, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 16.936, el que constará de las siguientes cláusulas:- - - - -



ARTICULO 1° - Este convenio comprende a todos los empleados que realicen tareas comerciales en establecimientos de cualquier actividad y asimismo, a todo el personal con oficio que realice tareas de su especialidad dentro de un establecimiento comercial, aplicándoseles las calificaciones y escalas establecidas en el presente convenio.

ARTICULO 2° - Esta convención colectiva regirá en todo el territorio de la República por el término de quince meses a partir del 1° de Julio de 1966 y hasta el 30 de Septiembre de 1967. Los sueldos básicos iniciales de las distintas categorías de la presente convención, regirán desde el 1° de agosto de 1966 hasta el 30 de Septiembre de 1967.

ARTICULO 3° - A los efectos del presente Convenio, se establecerá que para el reconocimiento de la antigüedad, salvo en los casos expresamente determinados en forma distinta, se tomará como base la edad de 20 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad.

ARTICULO 4° - A los efectos de las remuneraciones de los empleados, serán considerados dos categorías de establecimientos; a saber:

PRIMERA CATEGORIA: establecimientos cuyo capital sea superior a m\$n. 250.000.-

SEGUNDA CATEGORIA: establecimientos cuyo capital sea de hasta m\$n. 250.000.- y los comercios de comestibles y bebidas de única actividad, cualquiera sea su capital, que tuvieren fijados por el Estado precios máximos. Cuando dichos precios máximos fueran dejados sin efecto en forma total, las empresas deberán reajustar las remuneraciones de su personal, incluyéndolo en las escalas que correspondieran a la categoría que su capital determinare.

Se considera como capital para la clasificación de categorías el determinado por la Dirección General Impositiva para los efectos del impuesto a los beneficios extraordinarios. Déjase expresamente aclarado que no podrá modificarse la clasificación actual de ninguna empresa en sentido desfavorable para el personal de la misma.

ARTICULO 5° - A los efectos de elaborar un proyecto de clasificación regional del país, para establecer los salarios a regir en cada una de las zonas en que se considerará dividido el territorio de la República, se designará -dentro de los 15 días de homologado el presente convenio- una comisión ad-hoc integrado por igual número de representantes de las partes y los asesores que se estimen necesarios, la cual deberá concluir su tarea en un plazo no mayor de 60 días, a contar desde la fecha de su integración.

En el interin, se mantendrá en vigencia el texto del artículo 5° del Convenio 116/65 a saber:



Zona a) - Comprende a la Capital Federal y 40 Kms. alrededor de la misma, las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, Gob. Marítima de Tierra del Fuego, Islas Malvinas y Antártida Argentina; ciudades de Mar del Plata y La Plata.

Zona b) - Comprende las ciudades de Bahía Blanca, Punta Alta, Azul, Tandil, Olavarría, Mercedes, San Nicolás, y Junín todas de la Provincia de Buenos Aires, Ciudad de Rosario, de la Provincia de Santa Fe, Ciudad de Mendoza y gran Mendoza (20 Kms. alrededor de la ciudad de Mendoza).

Zona c) - Resto de la Provincia de Buenos Aires, resto de la Provincia de Santa Fe, Ciudades de Córdoba, Villa María y Río Cuarto de la Provincia de Córdoba y ciudades de Tucumán y Paraná.

Zona d) - Resto del País.

ARTICULO 6° - El personal comprendido en el presente convenio percibirá las remuneraciones mensuales mínimas que correspondan a su clasificación, de acuerdo con los básicos de escala que se consignar de inmediato, no pudiendo existir dentro del ámbito de esta Convenio personal jornalizado permanente.-

ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS MENSUALES PARA MENORES

El personal comprendido entre los 14 y 19 años de edad cumplidos, percibirá las asignaciones fijadas en la siguiente escala, cualquiera sea la calificación de las tareas a realizarse. Este personal, al cumplir los 20 años de edad, será incorporado a la escala de mayores que le corresponda de acuerdo con las tareas de más alta calificación que desempeña en ese momento.

JORNADAS DE 6 HORAS:	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
A los 14 años de edad	\$ 9.450.-	\$ 9.105.-	\$ 8.760.-	\$ 8.415.-
A los 15 años de edad	\$11.025.-	\$10.625.-	\$10.220.-	\$ 9.815.-
A los 16 años de edad	\$12.600.-	\$12.140.-	\$11.680.-	\$11.215.-
A los 17 años de edad	\$14.175.-	\$13.655.-	\$13.140.-	\$12.620.-

NOTA IMPORTANTE: La presente división en Zona es la establecida por el Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil, cuyos ámbitos se agregan al final de este texto para facilitar su aplicación.

JORNADAS DE 8 HORAS:

A los 16 años de edad	\$15.750.-	\$15.555.-	\$15.355.-	\$15.150.-
A los 17 años de edad	\$16.250.-	\$16.050.-	\$15.835.-	\$15.605.-
A los 18 años de edad	\$16.750.-	\$16.510.-	\$16.265.-	\$16.030.-
A los 19 años de edad	\$17.250.-	\$16.995.-	\$16.735.-	\$16.480.-



ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS MENSUALES PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA VENDEDORES A SUELDO FIJO Y PARA VENDEDORES A SUELDO Y COMISION O COMISION SOLAMENTE.

Comprende: tenedores de libros, contadores, ayudantes de contador, auditores internos, balanceadores, calculistas, operadores de máquinas de calcular y de contabilidad, cuenta-correntista, liquidacionistas de sueldos, revisores de facturas, facturistas, secretarios departamentales, especialistas en leyes sociales, especialistas en asuntos aduaneros, informantes especializados, visitantes, cajeros, cobradores, pagadores, recaudadores, corresponsales, traductores, dactilógrafos, taquígrafos, taquidactilógrafos en general, intérpretes, ficheristas, telefonistas, archivistas, vendedores a sueldo fijo, vendedores a sueldo y comisión y vendedores a comisión solamente.

EMPRESAS DE PRIMERA CATEGORIA

	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
INICIAL	19500.-	19185.-	18870.-	18555.-
1 año	19700.-	19385.-	19070.-	18755.-
2 años	19900.-	19585.-	19270.-	18955.-
3 años	20.100.-	19785.-	19470.-	19155.-
4 años	20300.-	19985.-	19670.-	19355.-
5 años	20500.-	20185.-	19870.-	19555.-
6 años	20700.-	20385.-	20070.-	19755.-
7 años	20900.-	20585.-	20270.-	19955.-
8 años	21100.-	20785.-	20470.-	20155.-
9 años	21300.-	20985.-	20670.-	20355.-
10 años	21500.-	21185.-	20870.-	20555.-
11 años	21700.-	21385.-	21070.-	20755.-
12 años	21900.-	21585.-	21270.-	20955.-
13 años	22100.-	21785.-	21470.-	21155.-
14 años	22300.-	21985.-	21670.-	21355.-
15 años	22500.-	22185.-	21870.-	21555.-
16 años	22700.-	22385.-	22070.-	21755.-
17 años	22900.-	22585.-	22270.-	21955.-
18 años	23100.-	22785.-	22470.-	22155.-
19 años	23300.-	22985.-	22670.-	22355.-
20 años	23500.-	23185.-	22870.-	22555.-
21 años	23700.-	23385.-	23070.-	22755.-
22 años	23900.-	23585.-	23270.-	22955.-
23 años	24100.-	23785.-	23470.-	23155.-
24 años	24300.-	23985.-	23670.-	23355.-
25 años	24500.-	24185.-	23870.-	23555.-
26 años	25000.-	24685.-	24370.-	24055.-
27 años	25500.-	25185.-	24870.-	24555.-
28 años	26000.-	25685.-	25370.-	25055.-
29 años	26500.-	26185.-	25870.-	25555.-
30 años	27000.-	26685.-	26370.-	26055.-

ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS MENSUALES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS DE SEGUNDA CATEGORIA Y PERSONAL AUXILIAR.

Comprende en cuanto al personal auxiliar: serenos con marcación de reloj o que realicen tareas ajenas a su función específica, repartidores, ordenanzas (excluidos peones de limpieza), clasificadores, - controles, deudadores, fojistas, planilleros, marcadores, recibidores, acomodadores, envasadores, empaquetadores, etiquetadores, separadores de boletas, ascensoristas, caballeros, lacayos, ayudantes de electricistas, de service, de instaladores de antenas de T.V., - de carpinteros, de decoradores, de lustradores de muebles, de tapiceros, de albañiles, de herreros, de obreros de banco óptico, de letristas y de choferes.
No podrá haber personal calificado como ayudante donde no haya titular.

AMBAS CATEGORIAS:

	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
INICIAL	18710.-	18415.-	18105.-	17800.-
1 año	18910.-	18615.-	18305.-	18000.-
2 años	19110.-	18815.-	18505.-	18200.-
3 años	19310.-	19015.-	18705.-	18400.-
4 años	19510.-	19215.-	18905.-	18600.-
5 años	19710.-	19415.-	19105.-	18800.-
6 años	19910.-	19615.-	19305.-	19000.-
7 años	20110.-	19815.-	19505.-	19200.-
8 años	20310.-	20015.-	19705.-	19400.-
9 años	20510.-	20215.-	19905.-	19600.-
10 años	20710.-	20415.-	20105.-	19800.-
11 años	20910.-	20615.-	20305.-	20000.-
12 años	21110.-	20815.-	20505.-	20200.-
13 años	21310.-	21015.-	20705.-	20400.-
14 años	21510.-	21215.-	20905.-	20600.-
15 años	21710.-	21415.-	21105.-	20800.-
16 años	21910.-	21615.-	21305.-	21000.-
17 años	22110.-	21815.-	21505.-	21200.-
18 años	22310.-	22015.-	21705.-	21400.-
19 años	22510.-	22215.-	21905.-	21600.-
20 años	22710.-	22415.-	22105.-	21800.-
21 años	22910.-	22615.-	22305.-	22000.-
22 años	23110.-	22815.-	22505.-	22200.-
23 años	23310.-	23015.-	22705.-	22400.-
24 años	23510.-	23215.-	22905.-	22600.-
25 años	23710.-	23415.-	23105.-	22800.-
26 años	24210.-	23915.-	23605.-	23300.-
27 años	24710.-	24415.-	24105.-	23800.-
28 años	25210.-	24915.-	24605.-	24300.-
29 años	25710.-	25415.-	25105.-	24800.-
30 años	26210.-	25915.-	25605.-	25300.-



ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS MENSUALES PARA PERSONAL DE MAESTRANZA

Comprende: personal de carga y descarga, porteros, lingüeros, personal de limpieza, enceradores, cuidadores de toilette y/o vestuarios, lavadores, serenos sin marcación de reloj y que no realicen ninguna otra tarea, cuidadores y ayudantes de repartidores.

ESCALA PARA AMBAS CATEGORIAS DE EMPRESA

INICIAL	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
1 año	17990.-	17695.-	17400.-	17110.-
2 años	18190.-	17895.-	17600.-	17310.-
3 años	18390.-	18095.-	17800.-	17510.-
4 años	18590.-	18295.-	18000.-	17710.-
5 años	18790.-	18495.-	18200.-	17910.-
6 años	18990.-	18695.-	18400.-	18110.-
7 años	19190.-	18895.-	18600.-	18310.-
8 años	19390.-	19095.-	18800.-	18510.-
9 años	19590.-	19295.-	19000.-	18710.-
10 años	19790.-	19495.-	19200.-	18910.-
11 años	19990.-	19695.-	19400.-	19110.-
12 años	20190.-	19895.-	19600.-	19310.-
13 años	20390.-	20095.-	19800.-	19510.-
14 años	20590.-	20295.-	20000.-	19710.-
15 años	20790.-	20495.-	20200.-	19910.-
16 años	20990.-	20695.-	20400.-	20110.-
17 años	21190.-	20895.-	20600.-	20310.-
18 años	21390.-	21095.-	20800.-	20510.-
19 años	21590.-	21295.-	21000.-	20710.-
20 años	21790.-	21495.-	21200.-	20910.-
21 años	21990.-	21695.-	21400.-	21110.-
22 años	22190.-	21895.-	21600.-	21310.-
23 años	22390.-	22095.-	21800.-	21510.-
24 años	22590.-	22295.-	22000.-	21710.-
25 años	22790.-	22495.-	22200.-	21910.-
26 años	22990.-	22695.-	22400.-	22110.-
27 años	23490.-	23195.-	22900.-	22610.-
28 años	23990.-	23695.-	23400.-	23110.-
29 años	24490.-	24195.-	23900.-	23610.-
30 años	24990.-	24695.-	24400.-	24110.-
31 años	25490.-	25195.-	24900.-	24610.-



ESCALA DE REMUNERACIONES MINIMAS PARA EL PERSONAL DE VIDRIERISTAS PARA EMPRESAS DE AMBAS CATEGORIAS.

INICIAL	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
1 año	20520.-	20165.-	19805.-	19465.-
2 años	20720.-	20365.-	20005.-	19665.-
3 años	20920.-	20565.-	20205.-	19865.-
4 años	21120.-	20765.-	20405.-	20065.-
5 años	21320.-	20965.-	20605.-	20265.-
6 años	21520.-	21165.-	20805.-	20465.-
7 años	21720.-	21365.-	21005.-	20665.-
8 años	21920.-	21565.-	21205.-	20865.-
9 años	22120.-	21765.-	21405.-	21065.-
10 años	22320.-	21965.-	21605.-	21265.-
11 años	22520.-	22165.-	21805.-	21465.-
12 años	22720.-	22365.-	22005.-	21665.-
13 años	22920.-	22565.-	22205.-	21865.-
14 años	23120.-	22765.-	22405.-	22065.-
15 años	23320.-	22965.-	22605.-	22265.-
16 años	23520.-	23165.-	22805.-	22465.-
17 años	23720.-	23365.-	23005.-	22665.-
18 años	23920.-	23565.-	23205.-	22865.-
19 años	24120.-	23765.-	23405.-	23065.-
20 años	24320.-	23965.-	23605.-	23265.-
21 años	24520.-	24165.-	23805.-	23465.-
22 años	24720.-	24365.-	24005.-	23665.-
23 años	24920.-	24565.-	24205.-	23865.-
24 años	25120.-	24765.-	24405.-	24065.-
25 años	25320.-	24965.-	24605.-	24265.-
26 años	25520.-	25165.-	24805.-	24465.-
27 años	26020.-	25665.-	25305.-	24965.-
28 años	26520.-	26165.-	25805.-	25465.-
29 años	27020.-	26665.-	26305.-	25965.-
30 años	27520.-	27165.-	26805.-	26465.-
31 años	28020.-	27665.-	26305.-	26965.-

ESCALAS DE REMUNERACIONES MINIMAS MENSUALES PARA PERSONAL DE OBREROS ESPECIALIZADOS DE COMERCIO Y AYUDANTES DE VIDRIERISTAS PARA EMPRESAS DE AMBAS CATEGORIAS.

Comprende: electricistas, mecánicos, lustradores de muebles, retozadores de muebles, herreros, herradores, cerrajeros, pintores, foguistas, guincheros, plomeros, fundidores de maniqués, letristas, pintores artísticos de laboratorios fotográficos, personal de "service", instaladores de antenas de T.V., personal obrero de banco óptico, enfermeros, chóferes, conductores de vehículos de tracción a sangre, capilleros, tostadores de café, embaladores, clasificados de reparto, apartadores y personal que realice tareas de retoque y reformas, etc. en los sombreros y ayudantes de vidrieristas.

	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
<u>INICIAL</u>	19795.-	19475.-	19145.-	18820.-
1 año	19945.-	19675.-	19345.-	19020.-
2 años	20195.-	19875.-	19545.-	19220.-
3 años	20395.-	20075.-	19745.-	19420.-
4 años	20595.-	20275.-	19945.-	19620.-
5 años	20795.-	20475.-	20145.-	19820.-
6 años	20995.-	20675.-	20345.-	20020.-
7 años	21195.-	20875.-	20545.-	20220.-
8 años	21395.-	21075.-	20745.-	20420.-
9 años	21595.-	21275.-	20945.-	20620.-
10 años	21795.-	21475.-	21145.-	20820.-
11 años	21995.-	21675.-	21345.-	21020.-
12 años	22195.-	21875.-	21545.-	21220.-
13 años	22395.-	22075.-	21745.-	21420.-
14 años	22595.-	22275.-	21945.-	21620.-
15 años	22795.-	22475.-	22145.-	21820.-
16 años	22995.-	22675.-	22345.-	22020.-
17 años	23195.-	22875.-	22545.-	22220.-
18 años	23395.-	23075.-	22745.-	22420.-
19 años	23595.-	23275.-	22945.-	22620.-
20 años	23795.-	23475.-	23145.-	22820.-
21 años	23995.-	23675.-	23345.-	23020.-
22 años	24195.-	23875.-	23545.-	23220.-
23 años	24395.-	24075.-	23745.-	23420.-
24 años	24595.-	24275.-	23945.-	23620.-
25 años	24795.-	24475.-	24145.-	23820.-
26 años	25295.-	24975.-	24645.-	24320.-
27 años	25795.-	25475.-	25145.-	24820.-
28 años	26295.-	25975.-	25645.-	25320.-
29 os	26795.-	26475.-	26145.-	25820.-
30 os	27295.-	26975.-	26645.-	26320.-

ARTICULO 7° - El personal que cumple años de edad (menores de 20 años) o de antigüedad en las escalas (mayores de 20 años) entre los días 1° al 15 del mes, percibirá su nuevo sueldo con efectividad al 1° del mismo mes; el que cumple años entre los días 16 y el último del mes, será promovido a partir del 1° del mes siguiente.-

ARTICULO 8° - El personal que fuera promovido a una calificación de escala superior, se iniciará en la nueva calificación con el sueldo que figure como inmediatamente superior al que percibía en el momento de ser promovido, siendo dicho sueldo el elemento que determinará la antigüedad de su nueva calificación y escala. Este procedimiento se aplicará a todos los grupos, excepto a los de vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente.-

ARTICULO 9° - El personal que por cualquier motivo hubiera dejado de prestar servicios con posterioridad al 1° de agosto de 1966, tendrá derecho a percibir los aumentos que le correspondan por aplicación del presente convenio.-

ARTICULO 10° - Los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente, que revistaban en los establecimientos en tal categoría al 31 de Julio de 1966, recibirán todo mes en que su remuneración no sobrepase los veintiocho mil pesos, un adicional de dos mil pesos, cifra única y fija en todo el país. Todo mes en que su remuneración sobrepase los veintiocho mil pesos, pero no supere los treinta mil pesos, percibirán la citada suma (\$ 30.000). Incorporase en forma definitiva al sueldo fijo que venían percibiendo los vendedores con derecho a la misma, la suma adicional de un mil pesos, establecidos por el Art. 10° de la convención colectiva de trabajo N° 116/65.- Este artículo regirá a partir del 1° de agosto de 1966 hasta el 30 de septiembre de 1967.-

ARTICULO 11° - Los empleadores abonarán a los cajeros/as, y repartidores efectivos, que específicamente tengan la obligación de cobrar dinero a la clientela, las sumas de siete mil pesos moneda nacional (m.n. 7.000.-), anuales, en cuotas iguales y trimestrales 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, a efectos de los aportes jubilatorios, cómputo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones de la Ley 11.729, subsidio familiar, promedios por enfermedad, etc. No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la cobranza mencionada. Estas compensaciones no tendrán descuentos zonales, ni por categoría de establecimiento.-

ARTICULO 12° - A los chóferes y a los ayudantes de chóferes, cuando en sus viajes habituales ocupen más de un día, les serán reintegrados los gastos de comida y alojamiento que les demande su tarea, salvo que se hayan convenido entre el principal y el empleado, condiciones expresas que ya cubran dichas erogaciones. Les serán abonadas asimismo, las horas extras que le correspondan, excepto cuando la prolongación de la jornada derive de desperfectos mecánicos, accidentes y otras causas de fuerza mayor. Recibirán, también un suplemento salarial de trescientos cincuenta pesos moneda nacional (m.n. 350) mensuales, que no sufrirán descuentos zonales ni por categoría de establecimiento.-



ARTICULO 13° - A todo empleado no clasificado como vidrierista y/o ayudante de vidrierista, que además de sus tareas - realizare vidrieras, se le abonará un adicional de doscientos pesos moneda nacional (m\$n. 200.-) mensuales, sobre el sueldo de la escala que le correspondiere, sin descuentos zonales, ni por categoría de establecimiento.

ARTICULO 14° - Para los casos en que el empleado se le otorgue manutención y/o vivienda, se fija la siguiente escala, que establece el monto a computar en proporción a la remuneración que percibe:

Por casa y comida	25%	del	inicial	de	la	escala	respect.
Por desayuno, almuerzo y cena	20%	"	"	"	"	"	"
Por desayuno y almuerzo	15%	"	"	"	"	"	"
Por vivienda	10%	"	"	"	"	"	"

ARTICULO 15° - Cuando un empleado realizare las tareas inherentes a sus funciones fuera del radio de su establecimiento, percibirá el pago total por gastos que le demande su alojamiento, comida y viáticos correspondientes, siempre que no se hayan pactado con el empleador condiciones que ya cubran dichas erogaciones.

ARTICULO 16° - Cuando el principal dispusiera el cierre de las puertas de su negocio, haciendo trabajar al personal remunerado a sueldo y comisión o comisión solamente, deberá abonarle a éste el promedio que el correspondiere en base a los sueldos y comisiones percibidas en el último semestre.-

ARTICULO 17° - Impléntase el "DÍA DEL EMPLEADO DE COMERCIO", el que se celebrará el cuarto domingo del mes de setiembre de cada año.

A los efectos de la percepción de haberes, dicho día, será computado con doble remuneración.-

ARTICULO 18° - En ningún caso podrán ser rebajadas las actuales remuneraciones de los empleados porque las mismas sean superiores a las bases mínimas determinadas, no estableciéndose ninguna limitación a la libre iniciativa de los empleadores para elevarlas si lo estimaran conveniente.-

ARTICULO 19° - Para cubrir las vacantes producidas en las empresas, el principal recurrirá, dentro de lo posible, primeramente al personal estable y luego a los que por liquidación o temporada hubieren prestado servicios en el establecimiento.-

ARTICULO 20° - No podrá negarse el empleador a extender una constancia de trabajo o de horario, cuando le sea solicitada por cualquiera de sus empleados, a los efectos de ser presentada ante casas de estudios, entidades gremiales, organismos estatales, empresas comerciales, etc.-

ARTICULO 21° - El empleador otorgará, a solicitud del empleado/a, con goce total de sus remuneraciones diez (10) días corridos de licencia por casamiento, los que podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.-



ARTICULO 22° - El empleador abonará, a título graciable, a la empleada que deba percibir el subsidio establecido por la Ley 11.933, al iniciar su licencia por maternidad, una suma suficiente para incrementar hasta la cantidad de ocho mil pesos (m\$n. 8.000.-) el mencionado subsidio. Esta contribución patronal no estará sujeta a aportes ni contribuciones jubilatorias, ni se tendrá en cuenta a efectos del cálculo del aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones de la Ley 11.729, etc. El monto del subsidio patronal será ajustado según corresponda en la medida en que se incremente la suma que por igual concepto abona actualmente la Caja de Maternidad, o por la que pueda ser acordada en adelante por otros instrumentos legales. Durante el embarazo la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación, según certificación médica. En el caso de discrepancia entre los profesionales de las partes, se estará a lo que dictamine el Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública de la Nación.-

ARTICULO 23° - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones un día (1) de licencia por nacimiento de hijos.

ARTICULO 24° - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, tres días (3) corridos de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos de empleado/a.-

ARTICULO 25° - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, un día (1) de licencia por fallecimiento de abuelos, como asimismo de padres, hermanos o hijos del cónyuge, o hijo político del empleado/a.-

ARTICULO 26° - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, quince días (15) de licencia como máximo, por año, para los estudiantes, universitarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el lapso completo en siete años, y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.-

ARTICULO 27° - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, diez días (10) de licencia como máximo por año, para los estudiantes secundarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el lapso completo en seis años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.-

ARTICULO 28° - El empleador concederá, con goce total de sus remuneraciones, un día (1) de licencia al empleado que deba mudarse de vivienda.-

ARTICULO 29° - La licencia de dos horas (2) diarias que le corresponde por ley al empleado durante el término del preaviso por despido, deberá ser acordada a la iniciación de su horario habitual



de tareas, si el empleado así lo solicitare.-

ARTICULO 30° - El empleador otorgará licencia, sin goce de sueldo y hasta un máximo de treinta días (30) por año, en caso de enfermedad del cónyuge, padres o hijos que convivan y estén bajo exclusivo cargo del empleado y para atender al paciente, debidamente comprobadas esas circunstancias ante el empleador.-

ARTICULO 31° - Los empleadores ampliarán los términos de vacaciones fijadas por la Ley 11.729 en diez días (10) y quince días (15), a doce (12) y dieciseis días (16) corridos, respectivamente. En los casos de cónyuges que se desempeñen en el mismo o distintos establecimientos, a su solicitud, se establecerá la forma para que coincidan las fechas de sus respectivas vacaciones, siempre que ello no perjudique el normal desenvolvimiento de las empresas.-

ARTICULO 32° - El uniforme será obligatorio únicamente en los casos en que sea suministrado por el empleador a su exclusivo cargo, de acuerdo con el reglamento interno de cada establecimiento. Los útiles y materiales para el trabajo del personal serán provistos por el empleador.-

ARTICULO 33° - SEGURO DE VIDA
a) Asignación e importe.

El personal, sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo, mientras está vigente el contrato de trabajo, será beneficiario, a partir del 1° de julio de 1965, con un seguro de vida colectivo obligatorio que cubrirá por la suma de doscientos setenta mil pesos moneda nacional (270.000.- m\$n), los riesgos de muerte e incapacidad total y permanente, cualesquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país).

b) Distribución del pago de la prima

El pago de la prima de este seguro está a cargo de los empleadores hasta la suma de ciento ochenta mil pesos moneda nacional (180.000.- m\$n) y a cargo de los empleados los noventa mil pesos moneda nacional (90.000.- m\$n) restantes.

c) Caracter del beneficio

Déjase establecido que este seguro de vida es totalmente independiente de cualquier otro beneficio, que por leyes vigentes o que se dictaren en lo futuro, pudiera corresponder al empleado.

d) Atención del seguro

La atención de este seguro de vida colectivo obligatorio se hará, exclusivamente, por intermedio del Instituto Asegurador Mercantil Compañía Argentina de Seguros S.A. (IAM), creado por el Art. 33° del Convenio Colectivo de Trabajo N° 55/64. Queda absolutamente prohibido el auto-seguro.



e) Retenciones y pagos

A los efectos del pago de las sumas que en concepto de prima correspondan al personal, los empleadores actuarán como agentes de retención obligatorios, a cuyos efectos se les autoriza a practicar los correspondientes descuentos de las remuneraciones de sus personales. Esta autorización se hace extensiva a las sumas a pagar por primas de ampliaciones voluntarias y/o seguros sociales que correspondan depositar en el Instituto, por adhesión voluntaria a los mismos. Los importes retenidos serán depositados en el Instituto Asegurador Mercantil, en la forma que el mismo indique, dentro de los cinco días a partir de la retención.

f) Incorporaciones especiales

Los personales no afectados por esta Convención Colectiva de Trabajo, así como los empleadores de empresas comprendidas en el ámbito de la misma, podrá incorporarse al régimen del Instituto, si así lo solicitaren y en un todo de acuerdo a la reglamentación a dictarse por el mismo.

ARTICULO 34° - Las empresas retendrán por el sistema de planillas, las cuotas sindicales y otras contribuciones de los asociados, aprobadas por organismos competentes del gremio y de acuerdo a la legislación vigente, importes que ingresarán a la Confederación General de Empleados de Comercio o a su filial correspondiente, en los casos y forma en que las mismas lo soliciten.

ARTICULO 35° - Asimismo los empleadores procederán a retener de los haberes mensuales de sus personales comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, un importe equivalente al 1% de los mismos, el que deberá ser depositado entre el 1° y el 15 del mes inmediato al que corresponda, en la cuenta especial de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina o en la que sus filiales indiquen, juntamente con una cuota adicional de diez pesos moneda nacional (mon. 10.-) mensual por cada empleado, importes que destinarán a obras sociales, a cuyos efectos, se contabilizarán por separado por la entidad gremial o sus filiales. Los empleadores radicados donde no exista filial de la Confederación de Empleados de Comercio efectuarán su depósito a nombre de ésta. Las empresas que sean sucursales y que así lo deseen podrán efectuar los depósitos a la orden de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, previa comunicación de ello a la filial respectiva. La Confederación deberá transferir a las filiales los importes que les correspondan. Los empleadores quedan autorizados a efectuar la retención prevista en este artículo.

ARTICULO 36° - Se retendrá a todo el personal comprendido en el presente convenio, la suma de tres mil pesos, correspondiente al primer mes de vigencia.- Este importe deberá ser depositado por los empleadores dentro de los quince días de practicada la retención a la orden de las filiales de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, debiendo éstas destinar de dicho importe la cantidad de un mil pesos a la citada Confederación General.-



REPÚBLICA ARGENTINA

Poder Ejecutivo Nacional
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



ARTICULO 37° - A los efectos de mantener y asegurar el desenvolvimiento económico y financiero del Instituto Médico Mercantil argentino, creado por el Art. 35° del convenio colectivo de trabajo 55/64, los empleadores procederán a retener el 1% de los haberes mensuales de todo el personal, el que será depositado juntamente con una suma igual aportada por los empleadores, con destino a la administración y prestación de los servicios médicos para todo el personal comprendidos por la presente Convención Colectiva de Trabajo, sus familiares y los mismos empresarios, conforme con la reglamentación del referido Instituto.

Los empleadores quedan autorizados a efectuar las retenciones de este artículo, las que deberán ser depositadas entre el 1° y 15 del mes inmediato que corresponda.

Los personales no afectados por esta Convención Colectiva de Trabajo, pero pertenecientes a empresas comprendidas en el ámbito de la misma podrán incorporarse al régimen del Instituto, si así lo solicitaren y en un todo de acuerdo con su reglamentación.

Sin perjuicio de lo convenido en el presente artículo, amplíase la posibilidad del I.M.M.A. de obtener otros recursos facultándose al Directorio del mismo a fijar módicas cuotas familiares o arancelamientos de servicios.

ARTICULO 38° - Dentro de los treinta días (30) de suscripta la presente convención Colectiva de Trabajo, se constituirá la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la misma, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias, los que deberán ser integrantes de la Comisión que trate la presente convención. Ambas partes podrán designar Asesores. Esta Comisión Paritaria será el único organismo de interpretación de esta Convención Colectiva de Trabajo, en todo el país, y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14.250.

ARTICULO 39° - La Secretaría de Estado de Trabajo será el organismo único de aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones citadas precedentemente.

ARTICULO 40° - La violación de las condiciones estipuladas será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones.

ARTICULO 41° - Esta Convención Colectiva de Trabajo será homologada por la Secretaría de Estado de Trabajo. Este texto derogará y reemplaza todas las convenciones anteriores y sus sucesivas modificaciones.



Poder Ejecutivo Nacional
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ARTICULO 42° - Por donde corresponda, tómesese razón y registrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 167/180.- Cumplido de vuelta al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para su conocimiento. Hecho, pase a la Sección Registro General de Convenciones Colectivas de Trabajo y Laudos a fin de que remita copia debidamente autenticada a la Dirección General de Estudios e Investigaciones-División Publicaciones- a efectos de las respectivas constancias determinadas por el Art. 4° de la Ley 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo establecido en el mismo artículo de la norma legal citada.-

RESOLUCION N° 8/67.-
Exp. 423.242/66.-

Son 181 Fs.
anq.-

Jorge M. Prada
DIRECTOR GENERAL DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
SECRETARIA DE ESTADO DE TRABAJO

///nos Aires, 8 de mayo de 1967.-
De conformidad con lo ordenado precedentemente se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 167/180, la cual ha sido registrada bajo el Nro. 295/66.-
A sus efectos se elevan las presentes actuaciones a los fines que estime corresponder.-

Expte. 423.242/66.-
Son: 181 fs. útiles.-

Raul M. Matino
RAUL M. MATINO
JEFE SECCION
REGISTRO GENERAL DE CONVENCIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO Y LAUDOS
8 MAY 1967
ENTRO

F E D E R A C I O N E M P L E A D O S D E C O M E R C I O

ESCALAS MINIMAS DE SUELDOS POR APLICACION DEL LAUDO ARBITRAL DEL 20/12/66 y DE LA LEY N° 17.224

MENOR

	<u>Jornada de 6 horas</u>		<u>Jornada de 8 horas</u>	
	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>
	<u>1966</u> 1/8/66	<u>17224</u> 1/5/67	<u>1966</u> 1/8/66	<u>17224</u> 1/5/67
14 años de edad	9450	10584	—	—
15 " " "	11025	12348	—	—
16 " " "	12600	14112	15750	17640
17 " " "	14175	15876	16250	18200
18 " " "	—	—	16750	18760
19 " " "	—	—	17250	19320

<u>Antig.</u>	<u>ADM. Y VEND.</u>		<u>ADM. Y VEND.</u>		<u>MAESTRANZA</u>		<u>VIDRIERISTA</u>		<u>OBR. ESPEC.</u>	
	<u>Empr. 1a.Cat.</u>		<u>Empr. 2a.Cat.</u>		<u>Cat. Unica</u>		<u>Cat. Unica</u>		<u>AYUD.VIDR.</u>	
			<u>AUXILIAR</u>						<u>Cat. Unica</u>	
	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>	<u>LAUDO</u>	<u>LEY</u>
	<u>1966</u>	<u>17224</u>	<u>1966</u>	<u>17224</u>	<u>1966</u>	<u>17224</u>	<u>1966</u>	<u>17224</u>	<u>1966</u>	<u>17224</u>
	<u>1/8/66</u>	<u>1/5/67</u>	<u>1/8/66</u>	<u>1/5/67</u>	<u>1/8/66</u>	<u>1/5/67</u>	<u>1/8/66</u>	<u>1/5/67</u>	<u>1/8/66</u>	<u>1/5/67</u>
<u>Inicial</u>	<u>19500</u>	<u>21840</u>	<u>18710</u>	<u>20955</u>	<u>17990</u>	<u>20149</u>	<u>20520</u>	<u>22982</u>	<u>19795</u>	<u>22170</u>
1 año	19700	22064	18910	21179	18190	20373	20720	23206	19995	22394
2 años	19900	22288	19110	21403	18390	20597	20920	23430	20195	22618
3 años	20100	22512	19310	21627	18590	20821	21120	23654	20395	22842
4 años	20300	22736	19510	21851	18790	21045	21320	23878	20595	23066
5 años	20500	22960	19710	22075	18990	21269	21520	24102	20795	23290
6 años	20700	23184	19910	22299	19190	21493	21720	24326	20995	23514
7 años	20900	23408	20110	22523	19390	21717	21920	24550	21195	23738
8 años	21100	23632	20310	22747	19590	21941	22120	24774	21395	23962
9 años	21300	23856	20510	22971	19790	22165	22320	24998	21595	24186
10 años	21500	24080	20710	23195	19990	22389	22520	25222	21795	24410
11 años	21700	24304	20910	23419	20190	22613	22720	25446	21995	24634
12 años	21900	24528	21110	23643	20390	22837	22920	25670	22195	24858
13 años	22100	24752	21310	23867	20590	23061	23120	25894	22395	25082
14 años	22300	24976	21510	24091	20790	23285	23320	26118	22595	25306
15 años	22500	25200	21710	24315	20990	23509	23520	26342	22795	25530
16 años	22700	25424	21910	24539	21190	23733	23720	26566	22995	25754
17 años	22900	25648	22110	24763	21390	23957	23920	26790	23195	25978
18 años	23100	25872	22310	24987	21590	24181	24120	27014	23395	26202
19 años	23300	26096	22510	25211	21790	24405	24320	27238	23595	26426
20 años	23500	26320	22710	25435	21990	24629	24520	27462	23795	26650
21 años	23700	26544	22910	25659	22190	24853	24720	27686	23995	26874
22 años	23900	26768	23110	25883	22390	25077	24920	27910	24195	27098
23 años	24100	26992	23310	26107	22590	25301	25120	28134	24395	27322
24 años	24300	27216	23510	26331	22790	25525	25320	28358	24595	27546
25 años	24500	27440	23710	26555	22990	25749	25520	28582	24795	27770
26 años	25000	28000	24210	27115	23490	26309	26020	29142	25295	28330
27 años	25500	28560	24710	27675	23990	26869	26520	29702	25795	28890
28 años	26000	29120	25210	28235	24490	27429	27020	30262	26295	29450
29 años	26500	29680	25710	28795	24990	27989	27520	30822	26795	30010
30 años	27000	30240	26210	29355	25490	28549	28020	31382	27295	30570

ACTAS DE INFRACCION LABRADAS DESDE EL PRIMERO DE JULIO DE 1967 AL 31 DE MAYO DE 1968:

<u>Leyes</u>	<u>Tema</u>	<u>Julio</u>	<u>Agosto</u>	<u>Sept.</u>	<u>Octubre</u>	<u>Noviem.</u>	<u>Diciem.</u>	<u>Enero</u>	<u>Febrero</u>	<u>Marzo</u>	<u>Abril</u>	<u>Mayo</u>	<u>Total</u>
4661	s/trabajo días domingos	22	24	20	36	23	-	3	-	3	10	4	144
4661/11040	" " sábados	1	9	1	4	2	-	-	1	8	3	5	34
11278	s/protección al salario	4	15	21	33	21	14	20	17	22	9	17	193
11317	s/ " trabajo mujeres y niños	13	8	28	10	8	7	4	8	10	18	11	125
11338	s/trabajo nocturno panaderías	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11544	s/jornada de trabajo	255	412	386	418	328	240	237	209	207	243	310	3245
11640	s/sábado inglés	13	161	13	6	4	-	3	4	3	5	3	215
11837	s/cierre uniforme comercio	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
12205	s/"asiento con respaldo"	-	11	1	-	-	-	1	-	1	-	-	14
12981/13263	s/encargados casa renta	5	1	-	1	1	-	-	1	3	6	3	21
13591	s/agencias de colocación	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	2	6
14250	s/Convenciones colectivas	55	60	61	64	41	42	42	53	48	41	66	573
16459	s/salario vital móvil y mínimo	7	6	2	2	1	1	-	-	-	-	-	19
16579	s/Recibos de sueldos	68	93	98	96	76	80	37	57	44	34	68	731
<u>Decretos</u>													
1740/45	s/vacaciones anuales pagas	2	7	4	5	1	2	5	2	6	5	8	47
2446/56	s/feriados obligatorios	-	1	-	1	1	-	1	1	1	1	-	7
14538/44	s/trabajos de menores	37	82	73	47	47	41	48	20	46	50	54	545
21877/44	s/obstrucción labor Sec.de Trabajo	98	127	150	150	131	105	90	76	84	84	132	1227
33302/45	s/sueldo anual complementario	34	25	38	47	23	13	59	39	42	31	46	397