



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

GESTION DE LOS COSTOS LABORALES EN EL SECTOR TURISTICO GASTRONOMICO

Autores: Lezana Añez, Laura Alejandra
Paz, Gustavo Nicolás

Director: Medina, Marcelo

2015

Trabajo de Seminario: Licenciatura en Administración de Empresas

RESUMEN

El presente trabajo se centra en el análisis y la gestión de los costos laborales de una empresa del rubro gastronómico instalada en una ciudad turística de la provincia de Santiago del Estero.

Entendiéndose que los costos laborales son aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, comprendidos desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores. Además, los costos laborales constituyen una gran parte de los costos totales de cualquier tipo de empresa y el saber gestionarlos debería formar parte de las habilidades adquiridas de un profesional de la Administración.

La elección de una empresa perteneciente a una ciudad turística se debe a que el turismo es considerado una de las actividades de mayor crecimiento en los últimos años, un gran contribuyente al movimiento de divisas a nivel internacional y generador de empleo, especialmente en Argentina. Dentro del sector turístico, la industria más destacada en cuanto a las características del perfil de los recursos humanos, los vaivenes en cuanto a la legislación que la regula, el alto nivel de informalidad y la variabilidad de los salarios, es la Gastronómica.

Dentro de la amplia selección de empresas dentro del rubro de la Gastronomía, elegimos el restaurante “Los Nogales” para nuestro análisis ya que disponemos de accesibilidad a las fuentes de información interna de la empresa y porque la masa salarial es representativa de la actividad de la zona y lo suficientemente amplia como para poder obtener resultados comparables. La característica principal de esta empresa es que posee todo su personal registrado y lleva un sistema de retribuciones acorde a lo estipulado en el convenio colectivo establecido por la U.T.H.G.R.A. en su zona de acción.

El caso de aplicación está compuesto por el análisis de la estructura de costos laborales de la empresa “Los Nogales”, determinando la composición de los mismos. Definimos como una de las características principales que las remuneraciones propiamente dichas constituyen solo el 55% del costo laboral mensual, mientras que en otra empresa como por ejemplo “El Estribo”, elegida a los fines comparativos por sus características similares de su tipo de actividad, ubicación geográfica y masa salarial, pero con su personal registrado a la mitad de su jornada laboral, las remuneraciones ascienden al 65,53% del costo laboral mensual, lo que lo hace más acorde a la creencia popular de la estructura de dichos costos.

Empresas que optan por la alternativa de registración parcial como “El Estribo” pueden lograr un ahorro de costos anuales que ronda el \$ 1.700.000,00, representando casi un 24% del costo laboral total de una empresa correctamente registrada. Sin embargo, las consecuencias de este tipo de accionar son moralmente incorrectas y jurídicamente imputables a través de multas y sanciones que superan ampliamente el ahorro de costos logrado por evasión. Dichas sanciones no solo impactan económicamente a través de desembolsos de dinero por multas, sino que también restringen el acceso a créditos y préstamos bancarios, beneficios impositivos y hasta pueden llegar a clausurar el local comercial.

PRÓLOGO

Como Licenciados en Administración de Empresas, comprendemos la necesidad del análisis y gestión de los costos como herramienta para la toma de decisiones gerenciales.

Hablar de los costos en general es trabajar sobre un terreno muy amplio, y desde nuestro lugar proponemos centrarnos en un tipo específico de costos, los Costos Laborales. La elección de éste tipo de costo se debe a que conocemos, desde la observación de la realidad, que forman una parte importante de la cuantía total de los costos de una empresa, en particular en nuestro país, motivo por el cual son constantemente el foco de todo tipo de acciones tendientes a la reducción de los mismos y la variable de ajuste ante caídas en las ventas, sin considerar que las empresas que lo hacen solo están cayendo en el círculo vicioso de la pérdida de rentabilidad, ya que disminuir la cantidad de empleados ante una baja en las ventas disminuye la calidad del servicio, aumenta la insatisfacción del cliente con lo cual las ventas continuarán cayendo y comenzará nuevamente el proceso.

Como futuros graduados, y con el objetivo de asesorar y administrar a diversas empresas del mercado, consideramos de gran importancia poseer el conocimiento básico de los conceptos que involucran los costos laborales y la manera de gestionarlos aprovechando programas de promoción de empleo impulsado por entidades gubernamentales para poder de este modo lograr crecimiento y sustentabilidad.

Por todo esto, nos fijamos tres objetivos bien definidos: Conocer a cuánto ascienden y como están compuestos los costos laborales en una empresa gastronómica en una zona turística que tiene todo su personal registrado; conocer a cuánto ascienden los costos laborales en otra empresa similar con un alto porcentaje de informalidad para así poder compararlas y ver evidenciada la competencia desleal; y por último, mostrar las alternativas que poseen las empresas registradas, tanto de reducción de costos como de creación de valor para lograr diferenciación.

Para poder cumplir con nuestros objetivos recurrimos a la vasta bibliografía existente acerca del tema, observación y análisis de las empresas bajo estudio, entrevistas a dirigentes gremiales y expertos del rubro y reuniones de trabajo.

La estructura del presente seminario esta detallado como se describe a continuación:

En el capítulo I definimos el marco teórico, introducimos el tema, describimos los conceptos más importantes, clasificamos sus componentes y nos enfocamos en el análisis y descripción de los costos laborales.

En el capítulo II presentamos la industria bajo estudio, analizamos tendencias del sector, definimos la organización sindical que los representa y los lineamientos que define el Convenio Colectivo.

En el capítulo III describimos la empresa bajo análisis mostrando su historia, su metodología de trabajo y su estructura organizacional.

En el capítulo IV realizamos la aplicación práctica de la cuantificación de cada uno de los componentes de los costos laborales en la empresa bajo estudio.

En el capítulo V, a través del cálculo de los costos laborales de una empresa con sus empleados no registrados hacemos el análisis de la competencia desleal, las multas que genera el trabajo no registrado y las posibilidades de las empresas de trabajar sobre los costos con diferentes alternativas.

CAPÍTULO I

LOS COSTOS LABORALES

Sumario: 1.- Introducción a los Costos. Concepto. Objeto. Clasificación; 2.- Mano de Obra: Concepto y Clasificación. Cómputo de las horas de trabajo efectivo; 3.- Los Costos Laborales: Definición y Componentes. Remuneración. Cargas Sociales. Reclutamiento y Selección. Desvinculación.

1.- Introducción a los Costos

Para toda empresa el análisis del tratamiento de los costos constituye una herramienta fundamental para el planeamiento, el control y la toma de decisiones gerenciales.

El planeamiento se centra en la determinación de las acciones necesarias para alcanzar un fin específico, con objetivos y métodos definidos para concretarlos.

El control involucra la vigilancia y seguimiento de la implantación de los planes y la toma de acciones correctivas si fuera necesaria durante su desarrollo.

La toma de decisiones gerenciales constituye una de las actividades principales para la cual nos formamos como profesionales, la cual consiste en la elección de una opción entre diversas alternativas competitivas que se presentan en el mercado para lograr rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

Concepto

Los Costos representan la suma de esfuerzos y sacrificios voluntarios de bienes o servicios para alcanzar un objetivo actual o futuro. Este costo se mide en forma contable convencional como las unidades monetarias que se deben desembolsar para adquirir bienes o servicios necesarios para la consecución de un fin determinado.

Objeto

El objeto específico determinado puede ser un producto que se va a vender, un servicio que se va a brindar, un grupo de productos, una hora de trabajo en la fábrica, un grupo de tareas homogéneas, o cualquier actividad que le interese medir a la empresa.

La unidad objeto del costo se llama unidad de costeo y es una unidad definida físicamente, ya sea el resultado de un proceso o un segmento del mismo; o una unidad abstracta referida generalmente a una función o un segmento de ella, y en ciertos casos, al resultado de un proceso productivo cuando este no es una cosa, y con respecto a los cuales se procura acumular o concentrar costos.

En este sentido el objeto de Costo Producto puede ser de dos tipos: Producto Tangible (bienes) o Producto Intangible (Servicios).

Los servicios tienen 3 características que los diferencian de los productos tangibles:

- Intangibilidad.
- Caducidad (no se pueden almacenar).
- Inseparabilidad (el productor y el consumidor deben estar en contacto directo para que haya intercambio).

Clasificación:

La clasificación de los costos puede efectuarse en función a múltiples propósitos, como los que se describen a continuación:

1. Costos para Valuación: Son los costos en que se incurre para la obtención de bienes o servicios y se ajustan a las normas contables en vigencia para su determinación. A su vez se clasifican en:

1.1. Costos de Producción: Costos necesarios para que el producto pueda ser almacenado para su venta, relacionados con el volumen de producción que debería alcanzar la empresa. Comprende:

- Materiales o materias primas.
- Mano de Obra.
- Costos indirectos de fabricación.

Podemos clasificarlos según su relación con el volumen de producción como sigue:

1.1.1 Variables: Varían conforme a cambios en el volumen real de actividad, siguiendo el mismo sentido que esos cambios, aunque no necesariamente la variación debe ser estrictamente proporcional.

Ej.: Los materiales utilizados en la fabricación de un producto, la amortización de las maquinarias en base a horas de funcionamiento o las remuneraciones de los operarios hechas por unidad producida.

1.1.2 Fijos: aquellos que en su cuantía total permanecen constantes en el tiempo por las características de los factores productivos que los generan o bien por decisión o planeamiento temporales y a los que no afectan cambios en los volúmenes reales de actividad.

1.2. Costos de Distribución: Comprende los costos posteriores a los costos de producción, incluyendo el almacenamiento de los productos disponibles para la venta, costos de comercialización, de administración, financieros, tributarios, etc.

1.3. Relación con el objeto de costo: tanto los costos de producción como los de distribución pueden ser clasificados en:

1.3.1 Directos: Se vinculan con la unidad de costeo por su naturaleza o funcionalidad en forma evidente, clara e inequívoca, lo que permite su imputación a aquella de manera inmediata y precisa. Por ejemplo:

- La madera utilizada en la fabricación de un mueble siendo la unidad de costeo 'producto mueble'.
- El sueldo del supervisor de la sección Mantenimiento de Maquinaria con respecto a la unidad de costeo 'Departamento de mantenimiento de maquinarias'.

1.3.2 Indirectos: Costos que no pueden relacionarse o identificarse con la unidad de costeo por su naturaleza o funcionalidad de manera evidente, clara e inequívoca, o aquellos costos que a pesar de asociarse fácilmente al producto, su imputación directa es económicamente irrelevante. Por ejemplo:

- El sueldo del supervisor de la sección Mantenimiento de Maquinarias con respecto a la unidad de costeo 'producto mueble'.

Un costo, por su naturaleza puede ser directo respecto de una unidad de costo e indirecto respecto de otra. Lo que definirá su carácter de directo o indirecto es la elección de la unidad de costeo respecto de la cual se procura su identificación.

1.3.3 Ajenos: No tienen ninguna relación con la unidad de costos. Todo costo directo a una unidad de costeo es ajeno a cualquier otra unidad de costeo. Los costos indirectos tienen relación con más de una unidad de costos.

2. Costos para la Toma de Decisiones: Son utilizados con fines de dirección, control y planificación. Algunos son los mismos que los costos para la valuación y se agregan otros que no se registran según las normas contables. No son costos históricos o pasados sino que se refieren a la elección de alternativas de acción. Algunos de estos costos son:

2.1. Costo de Oportunidad: Está representado por la pérdida de ingresos alternativos como consecuencia de la decisión tomada. Los ingresos netos de la alternativa desechada es el costo de oportunidad de la alternativa elegida.

2.2. Costo Relevante: El que se tiene en cuenta para elegir alternativas. Se define como:

- Costo Diferencial: Diferentes de una alternativa con respecto a otra.
- Costo Incremental: Aumenta al elegir una alternativa respecto a otra.
- Costo Decremental: Disminuye al elegir una alternativa respecto de la otra.

2.3. Costo Irrelevante: Costo que permanece constante cualquiera sea la alternativa elegida.

2.4. Costo Hundido: Costo ya realizado que no influye en la elección de una alternativa. Es irrelevante.

2.5. Costo Imputado: Costos no admitidos en la contabilidad para su registración, ya que no se incurre en ellos sino que son costos de oportunidad o costos que se computan para determinar remuneraciones a algunos factores de producción, como por ejemplo el interés del capital propio.

2.- Mano de Obra: Concepto y Clasificación

La Mano de obra es un elemento del costo de producción. Podemos decir que el costo de la mano de obra es el esfuerzo o sacrificio realizado por el factor trabajo que recibe como contraprestación la remuneración correspondiente más las cargas sociales. La mano de obra puede ser en cuanto a su relación con el objeto de costo, directa o indirecta.

La Mano de obra directa es aquella que participa directamente en la transformación de materia prima y materiales en producto final. Es el segundo elemento de los costos de producción.

La mano de obra indirecta es aquella cuya función principal no es la de producir directamente una transformación en el material, pero su acción sirve de apoyo al desarrollo del proceso productivo (supervisores, personal de limpieza, personal de mantenimiento, control de calidad). Está comprendida en el tercer elemento de los costos de producción, dentro del rubro 'costos indirectos de fabricación'.

El costo de la mano de obra se obtiene de la combinación de:

a) El componente físico del recurso que está representado por el tiempo que una o más personas utilizan en función de la consecución de un objetivo determinado.

b) El componente monetario que es el valor corriente de las remuneraciones que se abonaran a esas personas por cada unidad de tiempo utilizado, de acuerdo a un convenio previo, más las cargas sociales que correspondan a la actividad.

Mientras el personal considerado 'mano de obra indirecta' cobra sus haberes mensualmente con total independencia de las variaciones del volumen de producción, el personal de 'mano de obra directa' percibe sus haberes en función de una retribución horaria influenciada por los días laborales y sus remuneraciones están directamente relacionadas con las variaciones del volumen de actividad.

Cómputo de las Horas de Trabajo Efectivo

Todas las horas de presencia de un operario en la empresa no son equivalentes a horas productivas, es decir, el tiempo que está produciendo bienes o servicios. Para poder establecer controles y evitar registrar en los costos de los artículos el importe devengado en tiempos improductivos, debemos depurar y separar cada concepto.

En 365 días de un año, deducimos los 104 sábados y domingos y obtenemos los días laborables teóricos. Analizando estadísticas y sacando promedios, obtenemos los días promedio de licencias ordinarias, feriados nacionales, enfermedad, accidentes y licencias especiales. Esta resta nos indica los días netos laborales anuales promedio. Pero a su vez, no todas las horas de la jornada laboral son productivas, debido a que pueden tener un tiempo para descansar por turno, para almorzar, esparcimiento, etc. Estas horas también deben ser deducidas del total de horas laborables anuales promedio. El cálculo entonces es el siguiente:

$$\begin{aligned} & \text{Días Laborables Teóricos} - \text{Ausentismo Pago (Licencias Ordinarias +} \\ & \text{Feriados Nacionales + Enfermedades y Accidentes + Licencias Especiales)} = \\ & \text{Días Netos Laborables Anuales Promedio.} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{Días Netos Laborables Anuales Promedio} \times (\text{Horas de la Jornada Laboral} - \\ & \text{Horas de Descanso}) = \text{Horas Netas Laborables Anuales Promedio.} \end{aligned}$$

Pero sucede que el concepto de horas netas laborables no es totalmente asimilable al de 'horas trabajadas'. Este desajuste puede ocurrir por múltiples factores que llevan al personal a permanecer ocioso, generando lo que llamamos 'horas improductivas', que pueden ser:

- Horas Improductivas Informadas: Resultan de la sumatoria de los tiempos de parada de fábrica que se informan en las planillas de producción (falta de material, rotura de máquinas, cortes de luz).

- Horas Productivas Ocultas: Se obtiene restándole a los tiempos reales de producción las horas improductivas informadas y comparando esta cifra con los tiempos estándares de producción de las unidades fabricadas.

Horas Extraordinarias: Una empresa puede elevar su volumen de producción durante un tiempo siempre que tenga capacidad ociosa de fábrica. Para estos incrementos temporales se utilizan sobretiempos de trabajo a efectos de aumentar la producción con el mismo personal. Se denominan horas extra y se abonan con un plus sobre el jornal normal de convenio que cobra cada operario, normalmente un 50% más en los días laborales y un 100% más en feriados. Esto implica un incremento en los costos unitarios que el ingreso adicional de esa mayor producción deberá cubrir para que la alternativa sea beneficiosa para la empresa. Estas horas extra se contabilizaran dentro de los costos del producto solo cuando hayan sido programadas; si no lo fueron, deben ser consideradas como improductividad.

Los Incentivos: Son la retribución complementaria a los trabajadores basada en aumentos de productividad o el cumplimiento de determinados objetivos predeterminados. Aumenta el componente monetario pero tiene como meta la reducción del componente físico (menor cantidad de horas para la misma calidad y cantidad de productos). El sistema debe ser lo menos complicado posible y su medición accesible y transparente para los operarios. Debe quedarle muy claro que el incentivo no está incorporado a la remuneración básica y que se gana cuando se alcanzan las metas y no que 'se pierde' cuando no se alcanzan. Puede implementarse: a) A partir de determinada cantidad de unidades o; b) Progresivo, en distintos tramos de unidades producidas.

3.- Los Costos Laborales: Definición y Componentes

Se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores. Dichos costos incluyen:

Remuneraciones

Se entiende por remuneración a la contraprestación recibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aun cuando no preste servicios¹.

La prestación de servicio se presume a título oneroso, el empleador está obligado a abonarle la misma al empleado una vez devengado el período correspondiente. Puede estar constituida en dinero o en especie pero esto no podrá superar el 20% de la remuneración.

Los principios que deben respetarse en materia de remuneraciones son derivados de la Ley de Contrato de Trabajo, llamados principios protectorios que buscan resguardar las acreencias de los trabajadores. Los mismos son:

- Inembargables: Por el monto equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) con la única excepción que el trabajador posea deudas por cuota alimentaria.
- Proporcional: Debe guardar relación con el tipo de tareas realizadas y a los resultados obtenidos.

¹ Art. 103, Ley de Contrato de Trabajo, N°20.744 (t.o. 1976)

- Intransferible: En ningún caso el trabajador puede ceder su derecho a la acreencia de haberes.
- Irrenunciable: Es nulo cualquier acuerdo mediante el cual el empleado renuncie al derecho de percibir una remuneración

Tipo de Remuneraciones

De acuerdo a la forma de determinación, forma de pago y naturaleza, las remuneraciones se clasifican de la siguiente manera²:

a) Según su forma de determinación:

- Por Resultados: Unidades producidas, habilitación, comisión, premios.
- Por Unidades de Tiempo: Por hora, jornal, semanal, quincenal, mensual, semestral (aguinaldo) o anual (de acuerdo a lo establecido por convenio de trabajo).

b) Según su forma de pago:

- En Dinero
- En Especie: Ropa, alimento, mercadería, vivienda, transporte.

c) Según su naturaleza:

- Variables: Premios por asistencia o puntualidad, comisiones por ventas, participación en ganancias, horas extras, productividad, entre otras. Cuando se trata de remuneraciones variables, deben respetarse los siguientes principios: la porción variable es adicional a un pago fijo ya que un trabajador no podrá tener el total de su remuneración variable. Debe ser medible gracias a una metodología de cálculo y debe estar ligado a un evento que genere el derecho a percibirlo.
- Fija: Pactada inicialmente entre el trabajador y empleador, incluye el salario básico, aguinaldo, adicionales del convenio, horas extra, etc.

² MEDINA, Claudia, Liquidación de Sueldos y Jornales, (s.d., s.f.)

d) Según su función:

• Remunerativa: Es abonada por el empleador al trabajador a cambio de los servicios prestados. Está constituida por:

- Sueldo Básico
- Adicionales por Convenio
- Gratificaciones
- Participación en las Utilidades
- Sueldo Anual Complementario
- Propinas no Prohibidas
- Viáticos
- Comisiones
- Habitación o Vivienda
- Horas Extras
- Licencias Legales Pagas
- Feriados

Los conceptos remunerativos generan que el empleador efectúe contribuciones. Son base de cálculo para las indemnizaciones por despido, mes de despido y preaviso, son embargables y se deducen del impuesto a las ganancias.

• No Remunerativas: Existen con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, resarcir por daños ocasionados al trabajador, compensar por gastos incurridos durante el desempeño de su trabajo y pueden constituir también subsidios. Está constituida por:

- Asignaciones Familiares³: Asignación por hijo, por hijo discapacitado, prenatal, ayuda escolar anual, matrimonio, adopción, nacimiento, licencia por maternidad y su extensión en caso de Síndrome de Down.

³ OROZCO, Néstor y SCHIEL, Eduardo, Gestión de Personal, Aplicación tributaria SA, (Buenos Aires, 2008).

- Beneficios Sociales: Vales de mercadería, comedor en empresa, vales de almuerzo, cursos de capacitaciones, gastos médicos, provisión de ropa e indumentaria, útiles escolares, entre otros.
- Gratificaciones de Pago Único: Surgidos por voluntad del empleador.
- Indemnizaciones en General: Por despido sin causa, vacaciones no gozadas y SAC; sustitutiva de preaviso y su SAC; por fallecimiento del empleador o trabajador; por integración mes de despido y su SAC y por discapacidad provocada por accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.

Las prestaciones no remunerativas se caracterizan por no formar parte de la base para el cálculo de vacaciones, SAC, indemnizaciones, licencias ordinarias y porque no son base para el cálculo de aportes y contribuciones al Sistema Único de Seguridad Social.

Cargas Sociales

Las Cargas Sociales son cargos obligatorios establecidos por leyes o decretos nacionales o provinciales y por ventajas adicionales optativas otorgadas por política de la empresa que se calculan sobre los haberes devengados y representan un costo adicional de la utilización de este recurso. Estos cargos pueden estar referidos a aportes obligatorios al Estado Nacional, conocidos como de previsión social (jubilaciones, obra social, salario familiar); a devengamientos parciales de cargos adicionales que la empresa deberá abonar con certeza en el futuro (aguinaldos, vacaciones, descansos, feriados pagos) o devengamientos parciales de cargos adicionales cuya certeza es relativa pero posible de acontecer (accidentes, enfermedad, licencias especiales).

En algunos convenios colectivos se prevén otras cargas, como la provisión de uniforme 2 veces al año.

Las retenciones que efectúa el empleador se llaman “aportes del trabajador”, mientras que las cargas que soporta el empleador se denominan “contribuciones patronales”. Ambos conceptos deberán ser depositados mensualmente a los distintos entes recaudadores.

Todo esto tiene que ver con el Sistema de Seguridad Social vigente en nuestro país, entendiéndose el mismo como el conjunto de regímenes y normas adoptados por el Estado con el objetivo de mantener el nivel de vida de la población y asistir a los necesitados mediante prestaciones de dinero y servicios cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles. Es por eso que se faculta a la Administración Nacional de la Seguridad Social para administrar y controlar la recaudación de los fondos correspondientes a los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, en relación de dependencia y autónomos, de subsidios y asignaciones familiares y al Fondo Nacional de Empleo, así como la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de aquéllos⁴.

Dentro del esquema del Sistema de Seguridad Social debemos diferenciar a las tres partes intervinientes:

1. Trabajador: Realiza los “aportes del trabajador”, que actualmente son los siguientes:

- Jubilación: Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) según ley 26.425.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) según ley 19.032.
- Obra Social (ley 23.660).
- Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL). Fondo Solidario de Redistribución (ley 23.660).

⁴ Art. 2, Decreto N° 2741/91, Administración Nacional de la Seguridad Social, (Buenos Aires, 26/12/91)

2. Empleador: Contribuye al sistema y deposita los aportes retenidos a los trabajadores.

- Jubilación: Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) según ley 26.425.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) según ley 19.032.
- Asignaciones Familiares (ley 24.714).
- Fondo Nacional de Desempleo (ley 24.714).
- Obra Social (ley 23.660).
- Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL). Fondo Solidario de Redistribución (ley 23.660).
- Riesgos de Trabajo (ley 24.557)
- Y todas aquellas disposiciones establecidas en cada convenio particular.

3. Ente Recaudador: Recauda y controla el sistema (AFIP, ANSES).

Para el cálculo de las cargas sociales es necesario:

a) Conocer la Legislación Vigente: Ley de Contrato de Trabajo, Convenios Colectivos, disposiciones legales que integran el Derecho Laboral, disposiciones y resoluciones emanadas de la autoridad de aplicación, etc.

b) Disponer de datos estadísticos correspondientes a la estructura de personal de la empresa, clasificados por: antigüedad, sexo, proporción de ausentismo y sus causas, cantidad de días laborales, feriados, vacaciones pagas, permisos, etc.

Algunas cargas sociales pueden calcularse y asignarse con exactitud, tales como la contribución patronal jubilatoria, contribución patronal a las obras sociales y Sueldo Anual Complementario.

Otras cargas sociales deberán estimarse, en función de la experiencia y datos con lo que se cuenta y de las expectativas para el futuro. Así deberán estimarse despidos, enfermedades, ausentismo, etc.

Clasificación de las Cargas Sociales

Las Cargas Sociales pueden clasificarse en:

- Cargas Sociales de determinación Cierta: Pueden calcularse con exactitud, vienen expresadas en las disposiciones legales como un porcentaje sobre la remuneración bruta sujetas a contribuciones y retribuciones de ley. Ejemplos de ellas son la Contribuciones al Régimen Nacional de Seguridad Social y las Contribuciones al Régimen Nacional de Obras Sociales.

- Cargas Sociales de determinación Incierta: Constituidas por aquellas que deben estimarse para cada empresa o sector de la economía. Por ejemplo: Ausentismo pago, porcentaje de despidos, incidencia de los seguros para el personal, incidencia por la provisión de ropa y elementos de labor, etc.

- Cargas Sociales Derivadas: Es la aplicación de las cargas sociales ciertas sobre las inciertas. Por ejemplo, al índice de ausentismo pago deben adicionarse las cargas sociales ciertas.

Índice Total de Cargas Sociales

Este índice resulta ser la agregación de las diferentes cargas sociales de determinación cierta, incierta y derivada. Podríamos esquematizarlo de la siguiente manera:

- a) Cargas ciertas sobre remuneraciones
- b) Sueldo Anual Complementario (SAC)
- c) Cargas ciertas sobre SAC (a aplicado a b)
- d) Ausentismo pago (AP)
- e) Cargas ciertas sobre AP (a aplicado a d)
- f) SAC del AP (b aplicado a d)
- g) Cargas ciertas sobre el SAC del AP (a aplicado a f)
- h) Seguros, ropa de trabajo, previsión para despidos, etc. (expresado como un porcentaje sobre las remuneraciones).

El primer concepto que integra el Índice Total de Cargas Sociales son las Cargas Ciertas sobre las Remuneraciones. A continuación exponemos un cuadro resumen con los porcentajes de aportes y contribuciones vigentes para los contratos de trabajo en relación de dependencia.

Descripción	Aportes del Trabajador		Contribuciones del Empleador		
	Reparto	Capitalización	Dec. 814/01 Art. 2 Inc. a) ⁵	Dec. 814/01 Art. 2 Inc. b) ⁶	Sector Público Nacional
Régimen Nacional de la Seguridad Social					
SIPA	11,00%	7,00%	12,71%	10,17%	16,00%
INSSJP	3,00%	3,00%	1,62%	1,50%	2,00%
Asignaciones Familiares	-	-	5,56%	4,44%	-
Fondo Nacional de Empleo	-	-	1,11%	0,89%	-
Régimen Nacional de Obras Sociales					
Obra Social + ANSSAL	3%	3%	6%	6%	6%
TOTAL	17%	13%	27%	23%	24%

Fuente: "Liquidación de Sueldos y Jornales" de Claudia Medina.

Además de las contribuciones antes mencionadas, tenemos un impuesto provincial en Santiago del Estero que grava las remuneraciones, que según el Artículo 1° de la Ley N° 5.352 indica: "Reimplántese el Impuesto para Fondo de Reparación Social, que gravará con una tasa del dos por ciento (2%) toda remuneración por presentación de servicios en relación de dependencia proveniente de la actividad pública provincial o privada". Dicho 2% será abonado un 1% por el empleador y el 1% restante por el trabajador, siendo el primero el agente de retención de dicho monto.

⁵ Los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660, 23.661 y 24.467. Resultan comprendidos en el inciso a) Aquellos empleadores cuya actividad principal encuadre en el Sector "Servicios" o en el Sector "Comercio", siempre que sus ventas totales anuales, superen los \$ 48.000.000.

⁶ Los restantes empleadores no incluidos en el inciso anterior. Asimismo será de aplicación a las entidades y organismos comprendidos en el artículo 1° de la ley 22016 y sus modificatorias.

SIPA: A partir del estado en el que se encontraba el sistema mixto (Sistema de Reparto y de Capitalización - AFJP) instaurado en 1993, se tomó la decisión de unificar el sistema previsional de retiro en un único sistema público. La vuelta al Sistema de Reparto supuso recuperar la idea rectora de la redistribución y la de un sistema solidario intergeneracional, sustentado en el pacto social por el que los activos financian a los pasivos. Esto ha generado un círculo virtuoso de reinversión social de los recursos que antes eran manejados por administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones.

El 9 de diciembre de 2008, entró en vigencia la Ley N°26.425 que crea el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y elimina el Régimen de Capitalización. El Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS) se constituyó para garantizar el pago de las jubilaciones y pensiones en caso de contingencias. Es indispensable que los ingresos de ANSES, que los recibe a través de impuestos y de los aportes realizados por los trabajadores, estén equilibrados con el pago de las jubilaciones. Ante una crisis económica, la recaudación fiscal se reduce, pero la cantidad de jubilados se mantiene.

Los recursos del Fondo de Garantía deben ser invertidos en activos financieros nacionales, priorizando las inversiones en infraestructura nacional que incentiven nuestra economía y generen empleo formal, además de producir rentabilidad.

Así, al haber mayor cantidad de empleos formales, crecen los aportes a ANSES y se produce un círculo virtuoso que fortalece al sistema.

INSSJP: El 13 mayo de 1971, con la sanción de la Ley 19.032 se crea PAMI, ante la necesidad de brindar asistencia médica, social y asistencial a una población que requería atenciones específicas referidas a su edad: los adultos mayores. Si bien su nombre institucional es Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, la mayoría de la población la identifica con las siglas de su eslogan que en sus comienzos hacía alusión al Programa de Atención Médica Integral.

Con el correr de los años, este eslogan se fue adaptando a los objetivos institucionales y a las necesidades de los afiliados.

PAMI fue la primer Obra Social donde los destinatarios eran en su mayoría adultos mayores, convirtiéndose de esta forma, en la obra social pionera y precursora en atención a la tercera edad, tanto a nivel regional como internacional. En la actualidad cuenta con más de 650 Oficinas de Atención distribuidas en las capitales provinciales y en las localidades más importantes del país; brindando asistencia a más de 4.600.000 afiliados, asumiendo el rol de la Obra Social más grande de Latinoamérica y una de las más grandes del mundo en su tipo.

Asignaciones Familiares: Podemos definirlas como el pago de una suma dineraria no remunerativa que está relacionada con la situación personal de cada trabajador ya que, en principio, el cobro depende de la situación familiar del mismo.

El Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF) es el sistema por medio del cual ANSES abona directamente las asignaciones familiares a los trabajadores por sus cargas de familia, a través de los bancos, correos o mediante acreditaciones en cuentas bancarias o cuentas sueldo. Los empleados perciben de esta manera las asignaciones familiares sin intermediarios. Quienes cobran a través de este sistema son los trabajadores que se desempeñan en la actividad privada y cuyos sueldos no superan el tope mensual máximo estipulado⁷. Las asignaciones familiares pueden ser:

- De pago mensual: La asignación por hijo y por hijo con alguna discapacidad.
- De pago periódico: Asignación de ayuda escolar anual, por maternidad y prenatal.
- De pago único: Asignación por matrimonio, nacimiento y adopción.

⁷ Consulta en Internet: www.ansesresponde.anses.gob.ar (25/02/2015).

ART: De acuerdo a la ley 24.557 (Ley de Riesgos de Trabajo) los empleadores deberán contratar una “Aseguradora de Riesgo de Trabajo”. Esta ley rige “la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo”.

La contraprestación que recibe la ART es mensual y se ingresa junto con las obligaciones de la Seguridad Social y de la Obra Social. Consiste en un cargo variable que se aplica al total de las remuneraciones devengadas en el período y un cargo fijo por trabajador. Tanto el cargo variable como el cargo fijo se pactan al momento de efectuar el contrato con la ART y los mismos dependen de la actividad que desarrollen los trabajadores, es decir que si las actividades son de mayor riesgo, el costo del seguro será mayor que para actividades de bajo riesgo.

Como contrapartida al pago recibido, las ART tienen la obligación de brindar las siguientes prestaciones:

No Dinerarias:

- Asistencia médica.
- Rehabilitación.
- Intervenciones quirúrgicas complejas.
- Medicamentos.
- Farmacias.
- Servicios funerarios, etc.

Dinerarias:

- Indemnizaciones.
- Salarios caídos por licencias de accidentes.
- Pago de cargas sociales, etc.

Ausentismo Pago

El Ausentismo Pago refleja el grado de ausentismo laboral por el cual la empresa no recibe el pago del factor trabajo pero está obligada a pagarlo en virtud de disposiciones legales vigentes. Constituye una de las cargas sociales más importantes y es incierta.

Hay diferentes formas del cálculo del índice de ausentismo pago (IAP). Carlos Manuel Giménez propone una metodología para la determinación del mismo, que consiste en relacionar, proporcionalmente el total de días de ausentismo pago que se computan en forma estimativa con el total de días a trabajar. El cálculo será entonces:

Total de Días del Año		XXX
Menos:		
Domingos que no coinciden con Feriados Nacionales	XXX	
Sábados ½ día que no coinciden con Feriados Nacionales	XXX	
Ausencias Injustificadas	XXX	
Total Ausentismo No Pago		(XXX)
Total de Días a Pagar		XXX
Menos:		
Vacaciones	XXX	
Enfermedad Inculpable	XXX	
Accidentes de Trabajo	XXX	
Licencias Especiales (maternidad, estudio, fallecimiento)	XXX	
Feriados Nacionales y Provinciales	XXX	
Total Ausentismo Pago		(XXX)
Total de Días a Trabajar		XXX

Fuente: "Sistemas de Costos" de Jiménez Carlos Manuel.

Así, I.A.P = Ausentismo Pago x 100 / Total de Días a Trabajar.

El IAP se expresa como un porcentaje que incrementa la remuneración en concepto de cargas sociales, integrando así el costo de la mano de obra.

Reclutamiento y Selección

El Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretende llenar⁸.

Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección. El mismo se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas que son necesarias para la consecución de sus objetivos.

El proceso de reclutamiento puede oficializarse a través de dos sistemas: el reclutamiento interno, que ante una vacante la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados que pueden ser promovidos o transferidos; o el reclutamiento externo, que ante una vacante la empresa trata de cubrirla con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento e implican un costo adicional que integrarían lo que denominamos costos laborales; los mismos están asociados a inversiones y gastos inmediatos en anuncios en medios audiovisuales, honorarios de agencias de colocación, gastos operativos relativos a salarios y prestaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, formatos, etc.

La Selección consiste básicamente en escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo correctamente en función a las necesidades de la organización.

⁸ CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 8ª Edición, (México, 2007), pág. 149.

Los costos asociados al proceso de selección estarían constituidos por: costo del funcionamiento del departamento de selección de personal, el salario de sus empleados, además del porcentaje del tiempo de todo el personal de la empresa dedicado a entrevistas de selección, el costo del chequeo de referencias e informes socio económicos, y el uso de test psicológicos y otras mediciones⁹.

Desvinculación

Las causas que pueden llegar a dar por terminada la relación laboral, están detalladas a continuación:

- Por Voluntad del Trabajador: Renuncia, abandono del puesto de trabajo, despido indirecto, jubilación, incapacidad, muerte del trabajador.
- Por Voluntad del Empleador: Despido con causa justa, despido sin justa causa, quiebra o concurso, muerte del empleador.
- Por Voluntad concurrente de las partes a través de común acuerdo.
- Por razones ajenas a las partes: Vencimiento de plazos, fuerza mayor o Disminución del Trabajo.

En función a las causas que dan por finalizada la relación laboral, especificamos los conceptos a incluir en las liquidaciones finales:

- Remuneraciones devengadas en el mes.
- SAC proporcional.
- Vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones no gozadas.
- Preaviso y SAC sobre preaviso.
- Integración mes de despido y SAC sobre mes de despido.
- Indemnizaciones por antigüedad, Art 245 de LCT.

⁹ Ibidem, pág. 169

CAPÍTULO II

LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA

Sumario: 1.- La Actividad Turística Nacional. La Industria Gastronómica: Características. Categorización del Sector Gastronómico. Perfil del empleado gastronómico; 2.- U.T.H.G.R.A. Antecedentes e Historia. Acción Gremial.

1.- La Actividad Turística Nacional y características de la Economía Argentina en la última década

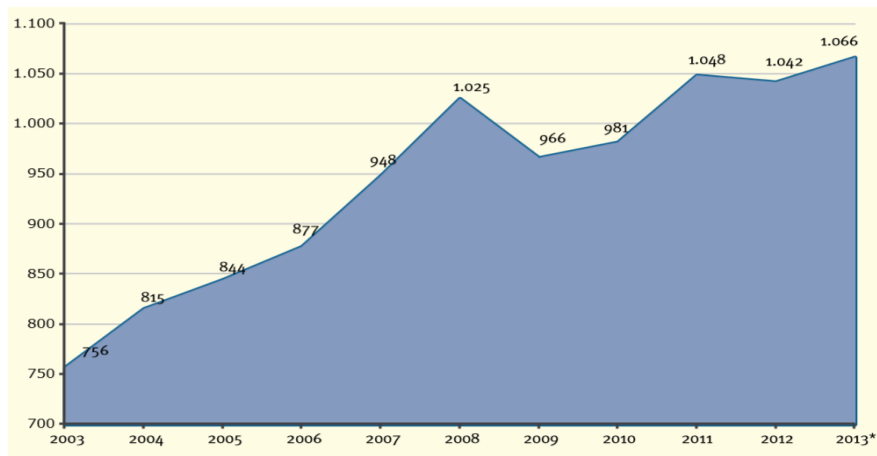
Desde el año 2002 hasta la actualidad, Argentina sufrió un período de cambio político social, en donde la economía del país se vio altamente influenciada por la devaluación del peso. En este escenario, algunos sectores económicos sufrieron drásticas pérdidas en su actividad, pero otros se vieron favorecidos por la depreciación de la moneda. Un caso característico es el sector turístico, en el que la llegada de extranjeros al país, debido al atractivo económico que les representaba, se incrementó notablemente, así como el consumo que dicha actividad trae aparejado, como ser el sector gastronómico.

La Argentina está dotada de un inmenso territorio y una variedad de climas y microclimas, maravillas naturales, culturas, costumbres y gastronomías famosas a nivel internacional, un grado alto de desarrollo tecnológico, buena calidad de vida y una infraestructura relativamente bien preparada hacen de este país uno de los más visitados de América.

El turismo es considerado una de las actividades de mayor crecimiento en los últimos años, un gran contribuyente al movimiento de divisas a nivel internacional y generador de empleo.

Actualmente, según la Encuesta de Turismo Internacional (ETI), la cual mide el flujo y el gasto de los viajeros no residentes durante su permanencia en la Argentina (turismo receptivo), y de los viajeros residentes en la Argentina durante su permanencia en el exterior (turismo emisor) que es un operativo realizado por el Ministerio de Turismo (MINTUR) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), la industria del turismo internacional representa el 9% del PIB mundial y genera 1 de cada 11 puestos de trabajo. A su vez, representa un 29% de las exportaciones mundiales de servicios y el 6% del total de exportaciones de bienes y servicios. Como una categoría de exportaciones, a nivel mundial, el turismo se ubica en quinto lugar detrás de los combustibles, químicos, alimentos y productos automotrices, mientras que ocupa el primer lugar en varios países en vías de desarrollo. El turismo internacional está consolidando, cada vez más, su rol de estímulo del crecimiento económico mundial y de contribución al comercio internacional, como se muestra en el gráfico provisto por el INDEC que mide el aumento del gasto promedio por turistas en dólares.

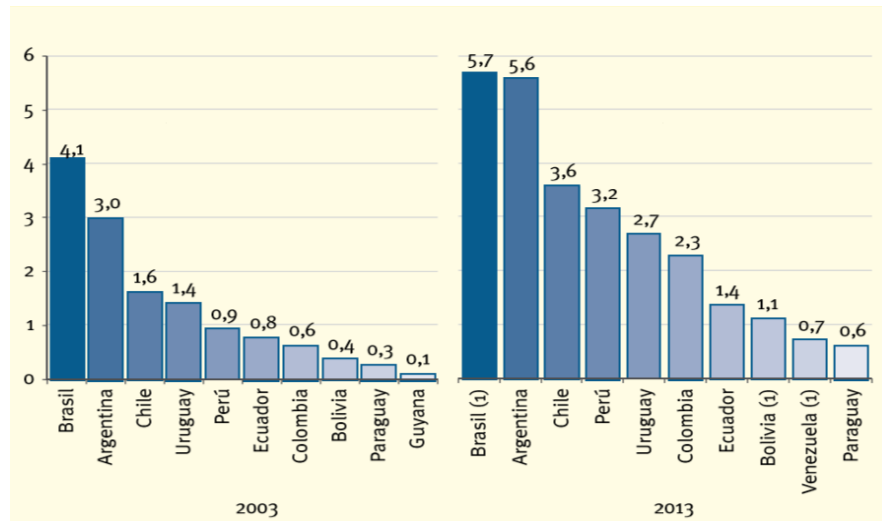
Gráfico 1: Gasto promedio por turista internacional en el mundo por año (en U\$S).



Fuente: MINTUR

Con relación a la estructura de distribución de las llegadas al interior de la región, se observa un cambio progresivo a favor de la subregión de América del Sur. Durante la década 2003-2013 los principales destinos turísticos de la región, América del Norte y el Caribe, cedieron terreno a destinos ubicados en América Central y, especialmente, en América del Sur. La participación en llegadas de esta última subregión creció de 13,2 millones de turistas cuyos montos se encuentran distribuidos en el grafico siguiente en 2003 a 26,9 millones en 2013, pasando de ser la tercera subregión más visitada de las Américas a ser la segunda.

Gráfico 2: Principales destinos turísticos de América del Sur según llegadas de turistas internacionales.



Fuente: MINTUR en base al Barómetro de la OMT y a la Cuenta Viajes del Balance de Pagos del INDEC.

El número de llegadas de turistas no residentes en 2013 al país fue de 5.570.969. A pesar de haber representado una leve caída de 0,3% respecto al 2012, el crecimiento acumulado entre 2003 y 2013 fue del 86% en el total de llegadas, los que representa una tasa promedio anual del 6,4%. El 2014 continuó con la tendencia de desaceleración que ya se evidenció en 2012 con respecto al crecimiento excepcional de los años anteriores.

El turismo del resto de la región y del mundo se encuentra en un sendero de crecimiento. Esta diferencia con el comportamiento del turismo receptivo argentino se explica por dos factores fundamentales.

En primer lugar, Brasil, que en los últimos años viene siendo el principal impulsor del crecimiento del turismo receptivo en Argentina, se encuentra en medio de un proceso de desaceleración económica que afecta significativamente el turismo receptivo de nuestro país a través de disminuciones tanto de la cantidad de turistas como del gasto promedio. En segundo lugar, el crecimiento de los arribos y del gasto en el mundo está siendo motorizado fuertemente por un turismo intrarregional.

La Industria Gastronómica

De acuerdo a sondeos elaborados por la revista Franchising Magazine Bliman, J.D. (2009) La hotelería y la gastronomía ocupan el 10° lugar dentro de los sectores en los que se clasifican la actividad económica en la Argentina. Asimismo, la actividad gastronómica es sumamente relevante en aquellas regiones donde se desarrolla la mayor parte de las actividades económicas y financieras en el PBI total del país. Esto significa que en las provincias más importantes, económicamente hablando, como la Capital Federal, Córdoba y Santa Fe, la actividad gastronómica representa más del 70% de la actividad.

El servicio de gastronomía en Argentina fue valorado de “Excelente” o “Muy bueno” por el 70,9% del total de turistas no residentes (35,9% lo calificaron de “Muy bueno” y 35%, “Excelente”), según la Encuesta de Turismo Internacional¹⁰. La industria se caracteriza por estar constituida de actividades económicas intensivas en trabajo, difícilmente sustituible por tecnología. El personal es fundamental; es un elemento clave y el servicio está en sus manos.

¹⁰ Consulta en Internet: www.desarrolloturistico.gob.ar (01/03/2015)

La calidad en la atención y la experiencia vivida por los clientes dependen en gran parte del factor humano; por lo cual, el éxito de las empresas de este rubro posee una relación directa con el nivel de motivación, productividad, ambiente laboral, capacitación y entrenamiento que posea su personal.

Las empresas de este sector son, en su mayoría Pymes, unipersonales, nacionales y con un solo local comercial. Dentro de cada rubro hay una variedad importante de tipologías de empresas, son diversas y abarcan diferentes tipos de emprendimientos o establecimientos, que tienen distintas modalidades de comportamiento, clientela, estructura, perfiles y estilos.

El sector básicamente tiene 4 tipos de empleo: full time, part time, estacional y para eventos especiales. Se demanda una alta cantidad de personal con niveles educativos más bajos que otros sectores y la calificación ocupacional "operativo" es la de mayor requerimiento.

Si bien se ha presentado un crecimiento muy importante e interesante en el desarrollo formativo del personal gastronómico, todavía se encuentran dificultades en la búsqueda de mano de obra calificada y capacitada para ciertas aéreas de trabajo en los establecimientos de alojamiento y gastronómicos. Sin embargo ante este contexto de crisis muchos empresarios toman como medida de ajuste la reducción de personal y dejan de considerar la posibilidad de otras variables de ajuste que podrían ser importantes. A esto se suma el hecho de que los salarios de las diversas categorías dentro del rubro gastronomía suelen ser más bajos que la media a nivel nacional de todos los sectores¹¹.

La informalidad laboral es un indicador que permite aproximarse a la calidad del empleo. Por ello, para complejizar y enriquecer el análisis se diferencian tres tipos de informalidad, en función de la mirada focalizada en distintos segmentos del mercado de trabajo:

¹¹ INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION TECNOLOGICA, Estudio: Hotelería y Gastronomía, Estado de Situación, Ministerio de Educación (Buenos Aires, septiembre 2009)

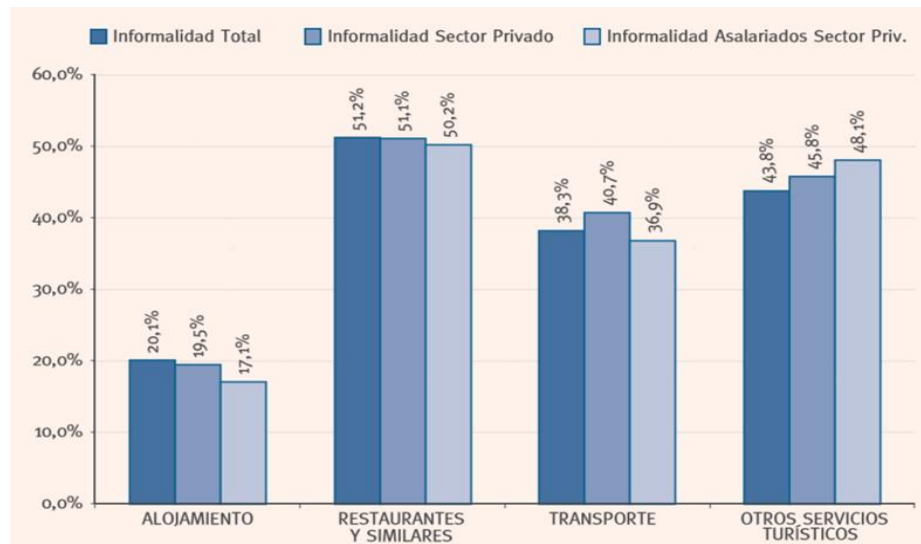
- Informalidad Total (IT): Refleja el peso agregado de los cuentapropistas informales y los asalariados del sector privado y estatal sin aportes ni descuentos sobre el total de ocupados.

- Informalidad en el Ámbito Privado (ISP): Considera el peso agregado de los cuentapropistas informales y los asalariados del sector privado sin aportes ni descuentos sobre el total de ocupados del sector privado (excluye a los asalariados del sector estatal).

- Informalidad en el Ámbito Privado Asalariado (ISPA): Refleja la participación de los asalariados del sector privado sin aportes ni descuentos sobre el total de asalariados del sector privado (excluye a los asalariados del sector estatal y a los patronos y cuentapropistas formales e informales).

El análisis de la informalidad por sector muestra diferencias importantes. En el sector Alojamiento, los niveles de informalidad son sustancialmente más bajos que en el promedio de las ramas características del turismo, mientras que en el sector Restaurantes se registran las cifras más elevadas, como se muestra a continuación, los niveles de informalidad en el sector sobrepasan el 50%.

Gráfico 3: Incidencia Porcentual de la Informalidad por tipo de informalidad, según sector turístico. 2013



Fuente: MINTUR en base a la información de SIPA, CNE, EPH, EAHU, CNPVH

El sector gastronómico es uno de los más dinámicos y sensibles a los vaivenes económicos y es así que para el empresario que desee entrar en la industria el hecho que el 67% de los participantes de nuevos negocios fracase es un dato alarmante y poco alentador. A pesar de ello, e incluyendo las deficiencias mencionadas en cuanto a los salarios, las arduas jornadas de trabajo y la informalidad laboral, la gastronomía no deja de ser es el rubro que más genera empleo dentro de las actividades turísticas del país.

Como características adicionales, no se observa mucha importancia en las certificaciones ni en los procesos de gestión. En muchas ocasiones se tratan simplemente de empresas artesanales. Es escasa la solicitud de financiamiento por parte de los restaurantes y son muy pocos los entrevistados por Mapa Pyme¹² que realizaron capacitaciones en los últimos años.

Categorización del Sector Gastronómico

La implementación de un sistema de categorización proporciona al cliente una clara visión de la oferta gastronómica y su nivel de calidad a la hora de elegir entre los distintos establecimientos que existen en las diversas ciudades turísticas del país. El sistema permite estandarizar las características del servicio a ofrecer para las distintas categorías y sirve como guía a los establecimientos que definan como objetivo ofrecer un servicio de calidad superior. Asimismo, pretende promover y concientizar en los empresarios la importancia que reviste la implementación de un sistema de categorización para mejorar su calidad, eficiencia, y competitividad en el mercado.

¹² La Subsecretaría de la Pequeña y mediana Empresa y desarrollo Regional elaboró un diagnóstico de empresas denominado mapa PyME con la finalidad de actualizar la información e investigar las características estructurales, coyunturales y económicas de las PyMEs en la República Argentina. El análisis y la evaluación de los datos generados permite la aplicación en políticas públicas y aporta validez estadística para la planificación de los servicios públicos y la definición de políticas sociales.

La medición del potencial de crecimiento económico permite determinar las capacidades que poseen los emprendimientos en el rubro restaurantes y el grado en que contribuyen al crecimiento de la economía y competitividad del sector turístico de la región a la que pertenecen.

Para que la categorización sea susceptible de comparación a nivel nacional e internacional, se toman como referencia los sistemas nacionales e internacionales tales como los implementados en: las Provincias de Buenos Aires y Entre Ríos en nuestro país; el principado de Asturias y la ciudad de Aragón en España; y la establecida por la AAA Publishing Tourism Information Development para Estados Unidos de Norteamérica y Canadá¹³.

A partir de la referencia anterior se establece la siguiente clasificación en Categorías / Denominación:

🚩 Lujo o Clase Mundial / 5 Tenedores: Es de renombre y provee consistentemente una experiencia de clase mundial. Es alta cocina en su mejor expresión. Los menús son de vanguardia, utilizando solo ingredientes de excelente calidad. La comida se prepara de una manera muy creativa, original y única. La combinación de técnica e ingredientes es extraordinaria, y refleja el arte impecable y el conocimiento de los chefs más destacados. Un maitre lidera un staff experto de servicio que excede las expectativas del cliente atendiendo a cada detalle de un modo discreto. Este tipo de establecimientos debe tener una organización eficaz, regidas por normas y procedimientos y, contar con políticas internas y externas para su manejo. Los restaurantes de este tipo son adornados generalmente con maderas muy finas, las mesas y las sillas deben estar acordes a la decoración; alfombras de muy buena calidad, la música (viva o ambiental) debe ser suave, las luces (focos y lámparas) deben ser graduables y el aire acondicionado debe ser controlado por termostato.

¹³ ONAINE, Adolfo, TABONE, Luciana, MORTARA, Verónica, ZUGARRAMURDI, Aurora, Tesis: Propuesta de un Sistema de Categorización y Medición del Potencial de Crecimiento Económico de los Restaurantes para la ciudad de Mar del Plata, (Mar del Plata, s.f.).

✚ Primera Clase / 4 Tenedores: Están orientados a las personas que buscan experiencias distintivas de comida fina. Frecuentemente orquestados por un chef ejecutivo y un staff experto, los menús reflejan un alto grado de creatividad y complejidad, utilizando presentaciones imaginativas para mejorar la calidad e ingredientes frescos. El staff de servicio, tan profesional como el de cocina, demuestra un fuerte deseo de satisfacer y hasta exceder las expectativas del cliente. Un asesor de vinos está generalmente disponible para proveer conocimiento específico en selección de vinos. El ambiente es muy refinado, confortable y armonioso, incorporando materiales de calidad y una variedad de elementos de alto diseño para dar una impresión de primera clase.

✚ Segunda Clase / 3 Tenedores: Suele emplear un chef profesional y un staff de apoyo de cocineros muy entrenados. El menú se prepara hábilmente y suele reflejar interpretaciones de las nuevas tendencias o el dominio de la cocina tradicional. Típicamente hay mayor oferta de bebidas como complemento del menú, como vinos internacionales y regionales, cervezas especiales, y tragos. Un gerente de salón profesional lidera un staff de servicio eficiente. El servicio refleja cierto grado de refinamiento, como la aceptación de reservas, la asistencia personal, o la habilidad de adaptarse a las necesidades específicas del cliente. Este tipo de restaurante es también conocido como turístico. La decoración muestra el uso coordinado de elementos de diseño para proveer un estilo distintivo y buen confort. Los restaurantes a este nivel son un preámbulo a los restaurantes de categoría y se suelen posicionar para el público adulto.

✚ Familiar Informal / 2 Tenedores: Muestra mejoras notables en la presentación de la comida, como el uso de adornos en combinación con la vajilla. Típicamente, el menú ofrece una amplia variedad con recetas familiares favoritas o comida estilo casero, frecuentemente preparadas por pedido y a un precio razonable. El servicio, si bien suele ser limitado, es de un lenguaje informal y ameno. El entorno, si bien limitado en su alcance, suele reflejar un estilo definido.

✚ Básico / 1 Tenedor: Debe cumplir requisitos básicos pertenecientes a la administración, limpieza y calidad general. El foco está puesto en proveer comida familiar sencilla y sana, a un precio económico. Generalmente, el menú se limita a una especialidad, tal como hamburguesas, pollo, pizza o empanadas. El servicio es limitado, en muchos casos autoservicio, y el entorno es usualmente utilitario.

Las variables observadas para el encuadre en las categorías tienen en cuenta las características del establecimiento: entrada de los clientes, del personal de servicio y mercancías; recepción; vestíbulo o sala de espera; guardarropas; superficie del salón; sanitarios; cocina; escalera de servicio; montaplatos y servicios de estacionamiento, telefonía, climatización, ascensor, copa bienvenida; copa o café despedida; reservas telefónicas; personalización de las mesas y agasajo de cumpleaños entre otros.

El Empleado Gastronómico

Los trabajadores del rubro gastronómico se caracterizan por ostentar los niveles educativos formales más básicos. Los jóvenes de menos de 21 años poseen una alta incidencia en el sector, debido, probablemente a que la informalidad del sector, los horarios nocturno rotativos y las jornadas que superan la media de todos los sectores del país, les facilita el trabajo más a los jóvenes que a la gente adulta. Las condiciones de trabajo son difíciles, largas jornada laborales y poco sociables, se lleva un ritmo muy sacrificado, empleos temporales y no registrados, se denota mucha informalidad en la actividad. En muchos casos, lamentablemente no se aprovecha la actividad gastronómica como elemento de desarrollo local brindándoles beneficios a las comunidades regionales¹⁴.

¹⁴ Concejo de Capacitación y Formación Profesional, Informe: Búsqueda de Personal, Calificaciones Requeridas y Tendencias del Sector Gastronómico, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Rosario, Julio 2008)

Otras variables que demuestran la informalidad del sector y las malas condiciones laborales son los valores de los descuentos jubilatorios, siendo los más bajos que el total de rubros y que la media de la actividad turística. Se observa el mismo comportamiento con respecto a las variables vacaciones pagas, tenencia de aguinaldo, días pagos por enfermedad y tenencia de obra social.

Desafíos del Sector Gastronómico

En función a lo expuesto a lo largo del capítulo, podemos definir ciertos desafíos que enfrenta la Industria Gastronómica en la actualidad al analizar sus características, y las debilidades y amenazas del sector. Los mismos se detallan a continuación:

- ✓ Como se mencionó anteriormente, se trata de un mercado informal, con pobres condiciones laborales y escasos en los beneficios sociales.
- ✓ Existe una desactualización en las leyes y regulaciones y una marcada heterogeneidad regulatoria a nivel nacional. En varias ocasiones se ve ausente el foco a la dimensión de calidad en la prestación de los servicios.
- ✓ Existe una marcada competencia desleal entre los establecimientos con trabajadores registrados y aquellos que no realizan el registro de sus empleados o lo efectúan de forma parcial e incorrecta.
- ✓ Falta atribuir importancia a las variables blandas, y la gestión de los emprendimientos sigue siendo muy artesanal. Por ejemplo, si bien existe una gran evolución de la mano de obra con respecto a la capacitación gastronómica, está más orientada a lo operativo que a lo gerencial. El ayudante de cocina y cocinero son los perfiles que más se emplean, los dueños de los restaurantes creen que no necesitan jefes de cocina, pero sería una buena forma de mejorar la gestión. Por otro lado hay poca presencia de certificaciones. Se debería indagar más en los conceptos y beneficios de la sustentabilidad desde la gestión y la formación.

✓ La tecnología gastronómica no se encuentra actualizada. Nos encontramos con un espacio de posible crecimiento, pero el problema es que mucha de las nuevas tecnologías son importadas lo que implica altos costos y barreras de entrada como ser las políticas restrictivas respecto a las importaciones, pero por otro lado, los empresarios no visualizan los beneficios que pueden traer este tipo de inversiones.

✓ Se manifiestan en el sector dificultades en las áreas de reclutamiento y selección del personal requerido y calificado. Algunas debilidades presentadas en la mano de obra tradicional, y el surgimiento de nuevos roles y necesidades formativas hacen ardua la tarea de conseguir personal calificado:

- Existen ciertas falencias con respecto a la formación relacionada con la atención al cliente, que se manifiesta menos en los principales centros urbanos del país.

- Se observan dificultades para encontrar personal calificado con la posibilidad de hablar idiomas.

- Dadas las nuevas tendencias se debe formar al personal en cultura general, y particularidades turísticas de la zona. Se les debe dar las herramientas para poder entender la diversidad cultural, no sólo de diferentes naciones sino de diferentes regiones del país. Se necesita una flexibilidad y adaptabilidad para las diferentes situaciones.

- Es necesario brindar al personal herramientas básicas, de investigación del perfil del cliente, de sus necesidades, expectativas, gustos y motivaciones. No se debe olvidar que los cargos más bajos, no gerenciales, son muchas veces quienes más contactos tienen con el cliente y son una fuente de información muy importante acerca del perfil del cliente y su nivel de satisfacción. Es necesario, a su vez, aprender a hacer uso de dicha información. Todo el staff debe conocer las preferencias y necesidades del cliente para brindarle un servicio personalizado y flexible.

2.- UTHGRA Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, con respecto al centro de producción o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

En el sector bajo análisis, la representación sindical está ejercida por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) quienes han fijado su razón de ser en el Preámbulo de su Estatuto Social en el cual se permite apreciar los fundamentos que los nuclea y la orientación que los guía: “La Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, ratifica su voluntad de luchar por el logro de un orden social justo que asegure a todos los trabajadores una existencia superior en el orden material y moral, y que destierre privilegios absurdos fundados en la explotación y en la miseria. Para la conquista de tan alta finalidad, declara: Que es imprescindible la unidad vigorosa y monolítica de todos los trabajadores hoteleros y gastronómicos; que el gremio debe integrarse en el movimiento obrero argentino como parte imprescindible de él; y que la organización no solamente velará por la defensa de los intereses materiales de los afiliados, sino que reivindica para sí el derecho de intervenir y gravitar en la solución de los problemas económicos, sociales, políticos e institucionales que afecten a la Nación y al Gremio”¹⁵.

La Estructura Orgánica está constituida en primer lugar por el Consejo General de Delegados, seguido en segundo lugar por el Consejo Directivo y en tercer lugar por el Secretariado Nacional que deriva en Delegaciones y esta a su vez en Seccionales en todo el País con una Comisión Ejecutiva de la Seccional dirigida por la Asamblea de Afiliados.

¹⁵ Consulta en Internet: www.uthgra.org.ar (15/03/2015)

Antecedentes e Historia de la U.T.H.G.R.A.

Hacia el año 1904 los trabajadores hoteleros y gastronómicos comenzaron a sindicalizarse en distintas zonas del país por rama de actividad, dando lugar a sindicatos de cocineros, mozos, mucamas, barman, etc., o por ejemplo, de cocineros, mozos y afines, cuando el gremio agrupaba a varias ramas.

A partir del año 1944, comienza a gestarse un nuevo proceso por el cual, los sindicatos que se habían creado en cada especialidad perteneciente a una misma región, se fueron agrupando para dar así origen a asociaciones de trabajadores de mayor envergadura y con un ámbito geográfico de actuación más amplio.

Con fecha 2 de agosto de 1948 se constituye la Federación Obrera Argentina de la Industria Hotelera (FOAIH) la que tramita y obtiene, a través de la Resolución N° 49/49 de la Secretaría de Trabajo y Previsión de la Nación, la personería gremial que lleva el N° 110. Esta Federación agrupa a todos los gremios de las ramas hotelera y gastronómica que se habían constituido en todo el territorio nacional a lo largo de más de 40 años.

Posteriormente con fecha 25 de agosto de 1955, la FOAIH, modifica su naturaleza jurídica transformándose en un único sindicato denominado "Unión de Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (UTGRA), cuyos estatutos son aprobados por Resolución N° 160/55 del Ministerio de Trabajo y Previsión de la Nación, manteniendo la personería gremial N° 110 que le fuera otorgada de la FOAIH.

Con el advenimiento de la Revolución Militar del año 1955, la UTGRA pierde su personería gremial la que recién le es restituida por Resolución N° 13/66 del Ministerio de Trabajo y Previsión de la Nación, en fecha 14 de Enero de 1966.

En Julio de 1977 es nuevamente intervenido por el Gobierno de Isabel Martínez. Esto se mantiene hasta octubre de 1985, donde la UTGRA, por medio del voto popular de todos los trabajadores afiliados, vuelve a ser dirigida por sus legítimas autoridades.

El Gremio, por Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación N° 9097/99 de fecha 7-12-99 modifica su denominación, la que pasa a ser Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) manteniendo su personería gremial N° 110. Es así como la vocación gremial de los trabajadores hoteleros y gastronómicos argentinos lleva ya más de 95 años de vida, a lo largo de los cuales fueron forjando con tesón y sacrificios, la unión monolítica de todos los compañeros del sector, lo que hoy les permite negociar de igual a igual con el sector empresario a fin de lograr el respeto y la consideración de los legítimos derechos de todos los afiliados y al mismo tiempo contribuir al desarrollo de la hotelería y la gastronomía nacional.

La U.T.H.G.R.A. otorga los siguientes beneficios a sus Afiliados:

✓ Entrega de Útiles Escolares: La educación es una de las bases del crecimiento de un país y es indispensable contar con las condiciones dignas para poder lograrlo. Como todos los años, en el inicio del periodo escolar, se hace entrega de un set escolar para todos los hijos de los afiliados.

✓ Bolsón del Recién Nacido: UTHGRA tiene para sus afiliados un hermoso set de nacimiento para la llegada de un nuevo miembro de la familia.

✓ Noche de Boda: UTHGRA sabe lo importante que es ese día para sus afiliados, por ese motivo se plantea como objetivo que disfruten sin cargo de la Noche de Bodas en importante Hotel de la Provincia. Deberán realizar la reserva 20 días antes, presentando recibo de sueldo, carnet de afiliado y constancia de fecha de matrimonio.

✓ Asesoramiento Gremial: Si los empleados miembros de la asociación poseen algún tipo de problema laboral, se les proporciona asesoramiento gratuito a través de un equipo especializado en el tema.

✓ Turismo Social: El descanso laboral anual surgió no solo como una conquista social de los trabajadores, sino como una respuesta a la necesidad psicofísica de toda persona que trabaja, para reponerse del esfuerzo, el stress y las tensiones a que lo somete la vida laboral moderna. Sin este descanso vacacional, la salud se deteriora y el rendimiento laboral decae. Es por eso que los planes de turismo son pilares esenciales tanto para preservar la salud de los afiliados, como para mantener inalterada la capacidad laboral, lo que constituye aporte a la economía del sector. Para la administración de los servicios turísticos que UTHGRA brinda a sus afiliados, el Gremio cuenta con tres hoteles propios, totalmente reciclados a nuevos, uno en la localidad de Los Cocos, Provincia de Córdoba, otro en la ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires, y el tercero en la ciudad de Buenos Aires.

Acción Gremial

Sin duda la actividad gremial de alcance nacional más importante es la discusión Paritaria de los Convenios Colectivos de Trabajo, que en el caso particular de la Industria Gastronómica son 4, uno por cada rama en la que está dividida la actividad a nivel empresario.

En la actualidad se encuentran vigentes los Convenios Colectivos de Trabajo N° 389/04, firmado con la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA); el N° 362/03, firmado con la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (AHT); el N° 397/04, firmado con la Federación Argentina de Alojamientos por Horas (F.A.D.A.P.H.); y el N° 401/05, firmado con la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACYR).

Dichos convenios definen la siguiente categorización para los empleados dentro del rubro:

Sueldos Establecimientos Hoteleros Gastronómicos marzo de 2015

Nivel Prof.	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V
1	\$ 6.520,02	\$ 6.620,52	\$ 6.799,55	\$ 7.054,69	\$ 7.643,40
2	\$ 6.692,77	\$ 6.831,70	\$ 7.062,45	\$ 7.345,59	\$ 7.975,68
3	\$ 6.879,35	\$ 7.083,32	\$ 7.342,47	\$ 7.627,12	\$ 8.313,15
4	\$ 7.098,90	\$ 7.305,84	\$ 7.585,81	\$ 7.886,56	\$ 8.572,28
5	\$ 7.339,77	\$ 7.614,09	\$ 7.821,29	\$ 8.138,08	\$ 8.844,47
6	\$ 7.728,97	\$ 7.987,86	\$ 8.274,18	\$ 8.593,21	\$ 9.344,20
7			\$ 8.951,40	\$ 10.755,06	\$ 11.332,85
Complemento de Servicio: 12% aplicable sobre Sueldo Básico Convencional.					
Asistencia: 10% de asistencia perfecta sobre Sueldo Básico Convencional.					
Escalafón: 0,31% por año de antigüedad aplicable sobre Sueldo Básico Convencional.					

Fuente: U.T.H.G.R.A.

Establecimientos comprendidos por Categorías:

1.- Hoteles, Moteles, Hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento y de residencia categoría 1 estrella. Hospedajes y pensiones. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa categoría 1 estrella. Despacho de comidas, mostrador sin servicio de salón, otros negocios gastronómicos categoría 1 estrella.

2.- Hoteles, Moteles, Hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento categoría 2 estrellas. Hospedajes y pensiones. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas categoría 2 estrellas. Copetines al paso y pizzerías con servicio de salón. Café, bares con servicio de salón con mesas y sillas categoría 2 estrellas. Servicio de catering y afines categoría 2 estrellas.

3.- Hoteles, Moteles, Hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento y residenciales de categoría 3 estrellas. Hoteles. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas categoría 3 estrellas. Heladerías con servicio de salón, lecherías, bares y cafés con variedad. Cafés Concert, confiterías con servicio de mesa y bar categoría 3 estrellas. Servicio de catering y afines categoría 3 estrellas. Otros negocios gastronómicos categoría 3 estrellas.

4.- Hoteles, Moteles, Hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento categoría 4 estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas categoría 4 estrellas. Servicio de catering y afines categoría 4 estrellas. Otros negocios gastronómicos categoría 4 estrellas.

5.- Hoteles, Moteles, Hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento categoría 5 estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas categoría 5 estrellas. Servicio de catering y afines categoría 5 estrellas. Otros negocios gastronómicos categoría 5 estrellas.

Los Niveles Profesionales se encuentran constituidos de la siguiente manera, en función de categoría:

1.- Frutero. Peón de cocina. Transporte. Guardarropista. Encargado de toilette. Cadete de plomería. Portero de servicio. Ascensorista de servicio. Ayudante de obrero oficios varios, corredores y comisionistas. Lavacopas y/o peón general.

2.- Montaplatos de cocina. Ascensorista. Sereno de vigilancia. Mensajero. Auxiliar de inventario y depósito. Auxiliar administrativo. Auxiliar de recepción. Auxiliar receptor de mercaderías, control de ventas y/o compras. Cadete de portería. Medio oficial de obra de oficios varios. Foguista. Encerador de pisos. Mozo de mostrador. Engrasador. Centrifugador. Estufera. Jardinera. Cobrador. Bandejero.

3.- Ayudante panadero. Ayudante de cocina. Capataz de peones. Gambucero. Comis de vinos. Comis comedor de niños. Empleado administrativo. Recibidor de mercadería. Planchadora. Lencera. Lavandera. Comis de piso. Mozo de personal.

4.- Medio oficial panadero. Comis de suite. Mucama. Valet. Portero. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz. Administrador de comedor. Coctelero. Ayudante de barman. Planchador a mano. Sandwichero. Cafetero.

5.- Comis de cocina. Oficial panadero. Jefe de telefonistas. Cajero de administración. Ayudante de contador. Adicionista. Cuentacorrentista. Fichero. Cajero de comedor de restaurante. Encargado sin personal a cargo. Encargado de sección. Oficial pintor y/o empapelador, oficial albañil, oficial carpintero, etc. Jefe lencera. Bañero. Minutero.

6.- Jefe de partida. Maître. Mozo. Mozo de vinos. Maître comedor de niños. Chef de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero administrativo. Empleado principal de administración. Jefe de compras. Masajista. Barman. Mozo comedor de niños. Maître de piso. Mozo de piso. Fiambrero. Maestro heladero (fabricante). Parrillero. Cocinero.

7.- Jefe de brigada. Maître principal. Gobernanta principal. Jefe de conserjería. Jefe de recepción. Jefe técnico especial de oficio.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA “LOS NOGALES”

Sumario: 1.- Presentación de la Empresa; 2.- Estructura de la Empresa.

1.- Presentación de la Empresa

La empresa objeto de estudio que elegimos para este trabajo es un restaurante cuyo nombre será reservado y al cual denominaremos de forma ficticia “Los Nogales”, el cual está situado en la ciudad de Las Termas de Río Hondo, provincia de Santiago del Estero.

Elegimos hacer nuestro estudio en la ciudad de las Termas de Río Hondo debido a las siguientes cuestiones:

✓ Es una ciudad altamente turística, por lo que se ve reflejada la incidencia en la economía que éste tipo de actividad trae aparejada como se describió en el capítulo precedente.

✓ La principal actividad económica desarrollada en ésta ciudad es la hotelera y gastronómica, por lo cual la elección de cualquier empresa en particular sería representativa de la actividad, ya que todas presentan rasgos similares.

✓ La cercanía geográfica y la accesibilidad a la información de determinadas empresas nos permiten crear la base de datos para llevar a cabo el trabajo.

La elección de este restaurante en particular para efectuar el análisis de sus costos laborales, y a su vez, la toma de decisiones gerenciales se centra principalmente en que disponemos de accesibilidad a las fuentes de información interna de la empresa y porque la masa salarial es representativa de la actividad de la zona y lo suficientemente amplia como para poder obtener resultados comparables. Podemos concluir a partir de la presentación del registro F931 y la observación del trabajo dentro de la empresa que todo su personal se encuentra registrado.

El restaurante Los Nogales fue fundado por sus actuales dueños hace 37 años en el centro de la ciudad, a doscientos metros del Casino del Sol y a 100 metros de la Catedral. Se pensó su ubicación en ese punto de modo de atraer la mayor cantidad de turistas, ofreciendo comida “como hecha en casa”, sobre todo pastas caseras y especialidades típicas de la zona, pero también parrillas y minutas. Además ofrece una completa selección de vinos y variedad en postres.

La empresa tiene como objetivo satisfacer dos mercados meta muy diferenciados, por un lado, se centra en el público local que concurre al comercio durante temporada baja, el cual está compuesto principalmente por los empleados de la administración pública, trabajadores de empresas comerciales, y las familias con un vasto poder de compra. Por otro lado se encarga de satisfacer las necesidades de aquellos turistas que llegan a la ciudad durante la temporada de invierno, parejas que eligen Termas como destino romántico, matrimonios con hijos pequeños que buscan distenderse de sus empleos y actividades cotidianas y personas mayores en general, que perciben al restaurante como un clásico de todos los años.

El restaurante “Los Nogales” se caracteriza por elaboración de platos de gran calidad, variedad y abundancia, todo a un precio acorde a la comodidad, el ambiente y el servicio ofrecido.

En función a lo descrito con anterioridad se pueden establecer como las principales ventajas que presenta la empresa con respecto a su competencia las siguientes: las características intrínsecas de los productos, la calidad en el servicio y la correcta atención del personal, lo que lo hace distintivo y exclusivo, y posee además consumidores leales, lo que lo convierte en una empresa redituable.

Así crearon una carta de comida tradicional, casera y regional, recreando los más sabrosos sabores con sus variedades para llegar a satisfacer los paladares exigentes de toda la familia, logrando que la experiencia en el local sea sumamente agradable.

La empresa considera que es muy importante la calidad del producto, y el secreto está en hacer que el cliente salga satisfecho y vuelva; por eso se utilizan materias primas de la mejor y más alta calidad, para la elaboración de los platos, las líneas de bebidas más importantes, así como también los vinos de bodegas renombradas.

Los chef, preparados profesionalmente, organizan el funcionamiento de toda la mecánica comestible, cuidando que cada plato elaborado marque un antes y un después en la vida de los consumidores.

Los encargados y los jefes están presentes todos los días para ayudar y guiar a sus empleados, manteniendo el abastecimiento constante de todos los instrumentos necesarios, como copas, cubiertos, manteles, y todos los accesorios que lleven a la correcta atención de todo el local. Sus dueños entienden la importancia de complacer al cliente, recorriendo las mesas, entablando amigables conversaciones con ellos y verificando el cumplimiento de las expectativas y deseos de los mismos.

Para lograr ser siempre la estrella principal en las vacaciones (época otoño - invierno), durante el año realizan refacciones del local comercial, estableciendo nuevos estilos y diseños, proponiendo nuevas tendencias, capacitando a los empleados, entre otras cuestiones, para enfrentar a un público cada vez más exigente y con nuevos gustos y requerimientos.

La idea es renovarse para brindar el mejor lugar de encuentro sin caer en lo monótono y rutinario, sino más bien resaltando lo tradicional pero constantemente innovándose. Es por ello que el posicionamiento de la empresa en el mercado, es el de ofrecer mayores beneficios al contar con gran respaldo económico, manteniendo los mismos precios que el resto de la competencia, pero con un mayor flujo de clientes.

Su Lema es: “Que nunca falte nada para brindar el servicio adecuado al cliente, con la variedad necesaria para que pueda elegir lo mejor para él”.

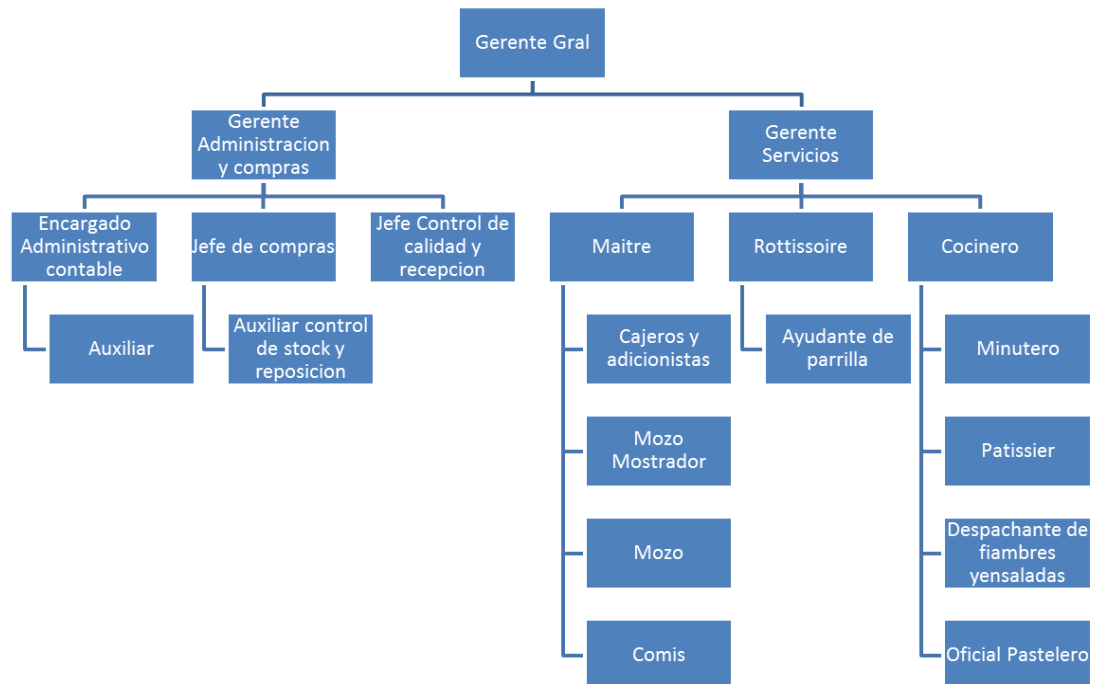
Los productos comercializados por la empresa consisten básicamente en lo ofrecido en las cartas. Las mismas consisten en numerosas entradas que van desde jamón crudo con melón y empanadas, hasta vittel tone, tortilla española y vizcacha al escabeche, platos principales degustables en las minutas preparadas en diversos estilos, en las pastas caseras de papa o espinaca (tallarines, ñoquis, ravioles y raviolones), en los canelones de carne y verdura o de jamón y queso, en numerosas salsas con recetas propias, en especialidades de la casa en platos elaborados con carne asada, pollo, pescado, cerdo y cabrito, en las abundantes parrilladas consistentes en una porción considerable de asado, vacio, chorizo, morcilla, $\frac{1}{4}$ de pollo, chinchulines, mollejas y riñones, acompañados de surtidas ensaladas a elección de las preferencias de los clientes, provoletas, papas fritas, arroz gratinado, puré mixtos o tortillas de papa; en cafés y en deliciosos postres con base en helados, frutas frescas, cremas, dulce de leche, vainillas, licores y chocolates, además de los tradicionales flanes, budines, tarantelas, queso y dulces, tortas y bombones.

En cuanto a las bebidas, la empresa trabaja con toda la línea de gaseosas de la marca Coca-Cola Company, aguas con y sin gas, saborizadas y finamente gasificadas de la línea de Villa del Sur, cervezas de Quilmes, Stella Artois, Heineken, Budweiser y la Lieber sin alcohol de Quilmes, Sidras, Sangrías, New Age, Fernet, Frizzé, una completa colección de vinos de numerosas bodegas y champagne.

Complementando las numerosas combinaciones de productos ofrecidos, la empresa cuenta con un excelente servicio gastronómico, caracterizado por la eficiencia del personal de ventas, el talento de los chefs, y la capacidad del personal administrativo para anticiparse a los problemas y resolver los conflictos sin mayores contingencias. A su vez, el paquete completo de la adquisición del producto, incluye diversos servicios que hacen al prestigio del restaurante, como ser, el ambiente dentro y fuera del salón, la limpieza y la organización del espacio, la decoración rustica, la música suave y la armonía entre los diferentes consumidores, reflejada en la capacidad del maitre para la adecuada ubicación de los clientes.

2.- Estructura de la Empresa

La estructura del restaurante tiene la siguiente forma:



A continuación, procedemos a definir cada uno de los puestos de trabajo que conforman la estructura de la empresa:

En la cúspide, el cargo de Gerente General está ejercido por los dueños del restaurante, quienes transmiten sus valores y metodologías de trabajo.

Dentro del funcionamiento normal de esta empresa se ven diferenciados 2 grandes sectores: Administración y compras de la materia prima y productos para la prestación del servicio, y la elaboración de los platos en la cocina y ventas en el salón propiamente dichas. Cada uno de estos sectores cuenta con un gerente sobre los cuales recae la responsabilidad del correcto funcionamiento de su área. Ambos fueron miembros del área productiva y fueron promovidos a sus puestos actuales debido a su experiencia y a capacitaciones ofrecidas por la empresa.

Dentro del área de administración y compras, el departamento administrativo contable está a cargo de un referente administrativo contable que cuenta con un auxiliar.

El departamento de compras, pilar fundamental de la cadena de valor por su contacto con los diversos proveedores de materia prima y demás productos, está a cargo de un jefe de compras, quien a su vez tiene un auxiliar que se encarga del control de stock y reposición.

El departamento de control de calidad y recepción está dirigido por un jefe que se encarga de la recepción de la mercadería, el control de calidad y coordina el layout dentro del almacén.

Dentro del área de servicios, los puestos de trabajo se encuentran descritos en función a lo definido en el convenio colectivo de trabajo, los cuales son los siguientes:

- Maitre Principal: Es el responsable de coordinar con los restantes maitres la distribución de tareas, es el jefe de salón, siendo de su incumbencia, conjuntamente con los demás maitres, la dirección del personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas.

El Maitre es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Puede tomar las comandas y colaborar en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes. En el caso de nuestra empresa en particular, el mismo tiene conocimientos en inglés para recibir a los turistas extranjeros.

- Mozo de Mostrador: Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha a los mozos y al público que consume en el mostrador; se encarga de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija; clasifica la bebidas por orden y prepara la mercadería para el despacho; hace la limpieza de la sección y trabaja indistintamente en recíprocas colaboraciones y la parte relacionada con las mercaderías que se despachan en el mostrador y los envases vacío. En los hoteles y restaurantes de categoría inferior, pizzerías, cafés de tipo económico, copetines al paso, fondas, lecherías y otros establecimientos de similar categoría, el mozo de mostrador y cafetero puede figurar en planilla horarios como “mozo de mostrador y cafetero”, este trabajador no efectúa ninguna tarea de la sección cafetería y mostrador, salvo la citada en el párrafo anterior.

- Mozo: Es de su incumbencia la preparación de la llamada “mise en place” o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas. En el caso de estudio el plantel de atención al público está compuesto por ocho mozos capacitados y con vasta experiencia en la prestación del servicio.

- Comis: Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la cocina y asistir al mozo para servir las, trasladar el carro, tanto de fiambres como de postres, al lugar que el mozo le indique y colaborar con éste, manteniendo el carro en condiciones, como asimismo el aparador con sus diferentes elementos.

- Jefe de Partida o Cocinero: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

- Minutero: es el encargado de preparar los platos denominados minutas, y de asistir al chef en lo que necesite.

- Pâtissier: Es el encargado de las comidas a base de pastas.

- Oficial Pastelero: Se encarga de la elaboración de los postres y platos dulces que se sirven en el local.

- Despachante de fiambres y ensaladas: el despachante de fiambres y ensaladas se asimila a mozos de mostrador.

- Rôtisseries: Es el parrillero, quien tiene a su cargo los embutidos, achuras, carnes y pollos, etc., que salen del grill.

- Ayudante de Cocina: Colabora con el jefe de partida y el comis en la preparación de comidas, no así en su cocción.

- Lavacopas: Es el encargado de lavar las copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etc. debiendo tener limpio su sector.

- Cajero/Adicionista: Sus tareas consisten en adicionar los pedidos de cada mesa y llevar a cabo las cobranzas.

El servicio de limpieza de salón y mantelería se encuentra tercerizado. De esta forma queda constituida la estructura formal de la empresa.

En función a la categorización del capítulo precedente, situamos al restaurante Los Nogales en la categoría 3 estrellas, restaurante de segunda clase, por sus características de atención al cliente, distribución de puestos de trabajo y su variedad de platos y bebidas.

CAPÍTULO IV

CASO DE APLICACIÓN: “ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA LOS NOGALES”

Sumario: 1.- Consideraciones Preliminares; 2.- Cómputo de las Remuneraciones; 3.- Cómputo de las Cargas Sociales; 4.- Cómputo de los costos de Reclutamiento, Selección y Desvinculación.

1.- Consideraciones Preliminares

Antes de iniciar la estimación de los Costos Laborales en la empresa “Los Nogales” debemos realizar una serie de consideraciones. La primera consiste en advertir que la cuantificación de costos que haremos a continuación tiene una perspectiva eminentemente contable, cuya principal finalidad es comparar los costos de las empresas que cumplen sus obligaciones laborales con las empresas que ocultan la prestación de servicios. Lo que buscamos es demostrar, con cifras, la competencia desleal de las empresas informales respecto a las formales.

La segunda precisión tiene que ver con el ámbito de esta cuantificación, la cual sólo se refiere al régimen general; quedan fuera, por lo tanto, los casos previstos en leyes especiales.

Tercero, también debemos señalar que en dicha cuantificación sólo consideramos los costos laborales permanentes; en este sentido, no tomamos en cuenta los costos aleatorios o sujetos al cumplimiento de alguna condición, como las sobretasas por horas extras y trabajo nocturno; la participación en las utilidades; las indemnizaciones por despido arbitrario, descanso vacacional no gozado, trabajo en día feriado, trabajo en día de descanso, entre otros.

Además, aclaramos que no constituye la finalidad de este trabajo mostrar la liquidación de sueldos de los trabajadores de la empresa bajo estudio, sino, buscamos determinar con precisión cuáles son los costos que los empleados generan al empleador, para poder llevar a cabo una correcta gestión de los mismos.

Por último, tendremos en cuenta las siguientes consideraciones específicas de la Empresa “Los Nogales”:

- Trabajamos con valores mensuales.
- La Antigüedad promedio del total de la masa salarial es de 9 años (Ver Apéndice 1).
- Para el cálculo del Adicional por Presentismo nos basamos en las estadísticas de inasistencias de los últimos 5 años. (Ver Apéndice 2).
- Para el cálculo de la ART se fija abonar por negociaciones un valor de \$2,4 fijo por empleado y 9,5% variable sobre el sueldo básico mensual del total de la masa salarial.

2.- Cómputo de las Remuneraciones

Para el Cómputo de las Remuneraciones esquematizamos en la siguiente tabla la categorización de los empleados dentro de convenio según su nivel profesional, y establecemos su sueldo básico mensual de acuerdo a lo estipulado en las Paritarias de Marzo 2015 para un restaurante de categoría 3 estrellas / Segunda Clase.

Puestos establecidos dentro del Convenio Colectivo				
<u>Puestos de Trabajo</u>	<u>Nivel Profesional</u>	<u>Cantidad de Empleados</u>	<u>Sueldo Básico</u>	<u>Total por Puesto de Trabajo</u>
Maître Principal	7	1	\$ 8.951,40	\$ 8.951,40
Mozo Salón	6	8	\$ 8.274,18	\$ 66.193,44
Mozo mostrador	6	1	\$ 8.274,18	\$ 8.274,18
Comis	4	3	\$ 7.585,81	\$ 22.757,43
Cajero administrativo	6	2	\$ 8.274,18	\$ 16.548,36
Rottisoire	7	1	\$ 8.951,40	\$ 8.951,40
Ayudante parrilla	3	1	\$ 7.342,47	\$ 7.342,47
Chef	7	1	\$ 8.951,40	\$ 8.951,40
Minutero	6	1	\$ 8.274,18	\$ 8.274,18
Despachante	6	1	\$ 8.274,18	\$ 8.274,18
Patissier	6	1	\$ 8.274,18	\$ 8.274,18
Oficial Pastelero	6	1	\$ 8.274,18	\$ 8.274,18
Ayudante de cocina	3	2	\$ 7.342,47	\$ 14.684,94
Lavacopas	1	1	\$ 6.799,55	\$ 6.799,55
Total Empleados		25		\$ 202.551,29

Fuente: Elaboración Propia

Calculamos en base a lo precedente la remuneración total mensual de todo el personal bajo relación de dependencia, teniendo en cuenta los porcentajes indicados en el Convenio Colectivo referentes a Sueldos en los Establecimientos Gastronómicos (marzo 2015), Escalafón, Presentismo y Adicional por Complemento de Servicios.

En función a ello el complemento de Servicios sería igual al 12% de la Remuneración Bruta. El promedio de asistencia perfecta en los últimos 5 años equivale a nueve de los doce meses, lo que representa un total del 75% aplicado sobre el 10% de la Remuneración Bruta. El escalafón asciende a un 0,31% por año de antigüedad; como la antigüedad promedio es igual a 9 años, el escalafón total mensual representaría el 2,79% de la Remuneración Bruta, tal como se muestra en el gráfico siguiente:

Sueldo Bruto Total de los Empleados		\$ 202.551,29
Complemento de servicios 12%		\$ 24.306,15
Asistencia 10% 75%	(del total empleados)	\$ 15.191,35
Escalafón 0,31% 9 años	(antigüedad)	\$ 5.651,18
Total Mensual		\$ 247.699,97

Fuente: Elaboración Propia.

A continuación presentamos el cuadro con los sueldos básicos mensuales de los empleados fuera de convenio, fijados de forma contractual:

Puestos establecidos fuera del Convenio Colectivo	
<u>Puestos de Trabajo</u>	<u>Sueldo Bruto Contractual</u>
Gerente General	\$ 25.000,00
Gerente de Servicios	\$ 16.000,00
Gerente Administración y Compras	\$ 14.000,00
Encargado Administrativo Contable	\$ 8.000,00
Jefe de Compras	\$ 9.500,00
Jefe de Control de Calidad y Recepción	\$ 9.500,00
Auxiliares (2 empleados x \$ 6.500,00)	\$ 13.000,00
Total	\$ 95.000,00

Fuente: Elaboración Propia.

3.- Cómputo de las Cargas Sociales

Procedemos ahora a la determinación del Índice Total de Cargas Sociales, desagregando cada uno de sus componentes. Comenzaremos calculando los montos del personal dentro del Convenio:

Cargas Ciertas sobre Remuneraciones dentro del Convenio Colectivo			
Sueldo Básico según convenio (25 empleados)			\$ 202.551,29
Escalafón			\$ 5.651,18
Presentismo			\$ 15.191,35
Adicional Complemento Servicio			\$ 24.306,15
Sueldo Bruto de los Empleados:			\$ 247.699,97
Contribuciones a la Seguridad Social			
Jubilación	10,17%	\$ 25.191,09	
INSSJP	1,50%	\$ 3.715,50	
Asignaciones Familiares	4,44%	\$ 10.997,88	
FNE	0,89%	\$ 2.204,53	
Fondo Reparación Social	1,00%	\$ 2.477,00	
		Subtotal	\$ 44.586,00
Contribución Obra Social			
Obra Social + ANSSAL	6%	\$ 14.862,00	
		Subtotal	\$ 14.862,00
ART			
Fijo por empleado	2,4	\$ 60,00	
Porcentaje variable	9,50%	\$ 23.531,50	
		Subtotal	\$ 23.591,50
Total Cargas Ciertas Mensuales			\$ 83.039,49

Fuente: Elaboración Propia.

Una vez calculado las Cargas Ciertas sobre las remuneraciones, procedemos al cálculo del SAC y las Cargas Ciertas sobre el SAC:

SAC Empleados dentro del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto mensual de los empleados		\$ 247.699,97
SAC Mensual	8,33%	\$ 20.633,41
Cargas Ciertas sobre SAC	24%	\$ 4.952,02
Total SAC Mensual y sus Cargas Ciertas		\$ 25.585,43

Fuente: Elaboración Propia.

Para el cálculo del Ausentismo Pago, necesitamos trabajar con el Índice de Ausentismo Pago (IAP), que considera los días laborables, los días no trabajados pero abonados y los días productivos anuales. Para ello debemos hacer algunas aclaraciones:

✓ El cálculo de 78 días no laborales anuales se hace en función del sistema existente en la empresa en la actualidad, el cual consiste en que desde el 15 de septiembre al 15 de marzo se otorgasen dos días no laborales semanales, debido a la disminución de la demanda, mientras que los restantes seis meses se otorgue solo un día no laboral por semana, debido a la temporada alta de turismo y actividad.

✓ Los feriados fueron obtenidos del calendario del año 2015.

✓ Los días de licencias especiales, por enfermedad y por accidentes fueron obtenidos de los registros de la empresa. Los cuadros estadísticos que nos llevan a estas cifras se encuentran en el Apéndice 3.

✓ Para el cálculo de los días de vacaciones se consideran únicamente los días hábiles que no se prestan servicios. Ya que la Antigüedad Promedio es de 9 años, les corresponden 21 días corridos de vacaciones, es decir 15 días hábiles, ya que las vacaciones se otorgan durante la época de temporada baja donde tienen 2 días no laborales semanales.

Teniendo en cuenta las consideraciones antes mencionadas, mostramos en el siguiente cuadro con la determinación del total de días netos de trabajo para el cálculo del Índice de Ausentismo Pago:

Calendario Año 2015		
Total días del año 2015	365	
Total días no laborales anuales	-78	
Días Laborables 2015		287
Feriatos		
Feriatos Obligatorios / L.C.T.	16	
Feriado del Gremio	1	
Feriatos Adicionales Pagos	0	
Feriatos Provinciales	1	
Total Feriatos	18	
Licencias		
Días de Licencias Especiales	2	
Días de Enfermedad	3	
Días de Accidente	5	
Días Hábiles de Vacaciones	15	
Total Licencias	25	
Total Ausencias Pagas		-43
Días Netos De Trabajo Año 2015		244

Fuente: Elaboración Propia.

De esta manera, procedemos al cálculo del Índice de Ausentismo Pago, que sería igual al cociente entre el total de Ausencias Pagas y los Días Productivos (43/244), lo que estaría representado un 17,62%

A partir del IAP, calcularemos el Ausentismo Pago, su SAC y las Cargas Sociales sobre ambos Ítems:

Ausentismo Pago empleados dentro del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto Mensual de los Empleados		\$ 247.699,97
Ausentismo Pago	17,62%	\$ 43.652,17
SAC sobre AP	8,33%	\$ 3.636,23
AP + SAC sobre AP		\$ 47.288,39
Cargas sobre AP + SAC sobre AP	24%	\$ 11.349,21
Total AP + SAC sobre AP Mensual y sus Cargas Ciertas		\$ 58.637,61

Fuente: Elaboración Propia.

Ya finalizado el cálculo de las Cargas Sociales sobre el personal inscripto dentro del Convenio, se procede a hacer los mismos cálculos sobre los colaboradores que se encuentran inscriptos fuera del Convenio:

Cargas Ciertas sobre Remuneraciones fuera del Convenio Colectivo			
Sueldo Bruto Contractual			\$ 95.000,00
Contribuciones a la Seguridad Social			
Jubilación	10,17%	\$ 9.661,50	
INSSJP	1,50%	\$ 1.425,00	
Asignaciones Familiares	4,44%	\$ 4.218,00	
FNE	0,89%	\$ 845,50	
Fondo Reparación Social	1,00%	\$ 950,00	
Subtotal			\$ 17.100,00
Contribución Obra Social			
Obra Social + ANSSAL	6%	\$ 5.700,00	
Subtotal			\$ 5.700,00
ART			
Fijo por empleado	2,4	\$ 19,20	
Porcentaje variable	9,50%	\$ 9.025,00	
Subtotal			\$ 9.044,20
Total Cargas Ciertas Mensuales			\$ 31.844,20

Fuente: Elaboración Propia.

SAC Empleados fuera del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto Mensual de los Empleados		\$ 95.000,00
SAC mensual	8,33%	\$ 7.913,50
Cargas Ciertas sobre SAC	24%	\$ 1.899,24
Total SAC Mensual y sus Cargas Ciertas		\$ 9.812,74

Fuente: Elaboración Propia

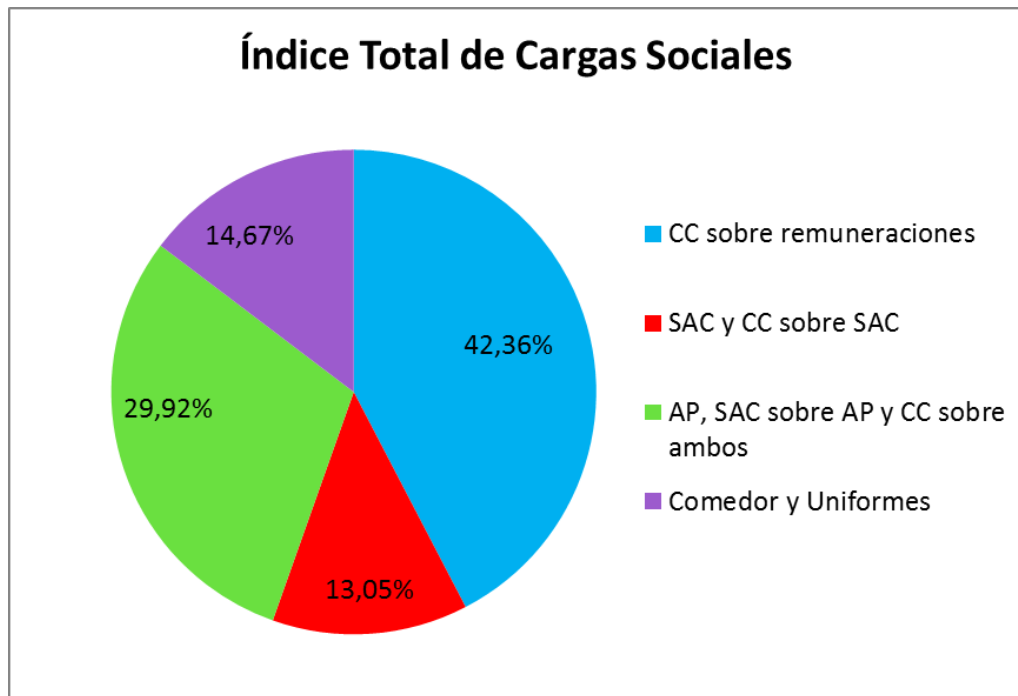
Ausentismo Pago Empleados fuera del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto Mensual de los Empleados		\$ 95.000,00
Ausentismo Pago	17,62%	\$ 16.741,85
SAC sobre AP	8,33%	\$ 1.394,60
AP + SAC sobre AP		\$ 18.136,45
Cargas sobre AP + SAC sobre AP	24%	\$ 4.352,75
Total AP + SAC sobre AP Mensual y sus Cargas Ciertas		\$ 22.489,19

Fuente: Elaboración Propia.

Para finalizar con el cálculo de los componentes del Índice Total de Cargas Sociales, debemos agregar al cómputo del cálculo, la provisión de uniformes 2 veces al año al personal que se encuentra representado por la Asociación Sindical (cuyo monto puede apreciarse en el Apéndice N°4) y, además, debe considerarse el costo de comedor diario, almuerzo y cena para el total de los empleados (la base del cálculo es la de un Menú Promedio de \$25, 2 veces al día, por 33 empleados).

De esta manera queda constituido el Índice Total de Cargas Sociales:

✚ Cargas Ciertas sobre Remuneraciones:	\$ 114.883,69 (42,36%)
✚ SAC y cargas ciertas sobre SAC:	\$ 35.398,17 (13,05%)
✚ AP, SAC sobre AP y cargas ciertas sobre ambos	\$ 81.126,80 (29,93%)
✚ Comedor:	\$ 33.528,00 (12,36%)
✚ Uniformes:	\$ 6.250,00 (2,30%)
Índice Total de Cargas Sociales:	\$ 271.186,66 (100,00%)



Fuente: Elaboración Propia.

4.- Costos de Reclutamiento, Selección y Desvinculación

De acuerdo a la definición de Costos Laborales presentada en el Capítulo I, además del cálculo de las remuneraciones y del Índice Total de Cargas Sociales, debemos tener en cuenta también los costos generados por la contratación y la desvinculación de los trabajadores.

Respecto del reclutamiento y selección, en el caso particular de nuestra empresa no existe un procedimiento formal para realizar estas actividades, ya que por política de la misma, se contrata sólo por recomendación, que en la mayoría de los casos son familiares directos de los empleados antiguos, sistema que a lo largo de los años les ha funcionado relativamente bien.

El motivo es que desde los cargos gerenciales más altos hasta los mozos y comises, están muy comprometidos y se identifican con el restaurante, gracias a que es un lugar donde se sienten valorados y con mucha estabilidad, lo cual es muy difícil de encontrar en ésta actividad.

En el caso de vacantes para algún puesto que requiera algún conocimiento técnico o habilidad específica, ingresan bajo la modalidad de contratación con período de prueba. Mientras dura el mismo, están bajo constante supervisión y asesoramiento por parte de los jefes directos de cada área específica de acción.

Debido a la informalidad de los procesos de reclutamiento y selección se nos dificulta la tarea de calcular los costos asociados a la misma, además del hecho que parecen ser mínimos comparados con la totalidad de los Costos Laborales que vamos registrando hasta el momento, por lo cual los consideraremos nulos a los fines de este trabajo.

El último concepto que completa la totalidad de los Costos Laborales, son los asociados a la Desvinculación de la relación laboral. Para el cálculo de estos costos es necesario determinar la previsión para despidos de la siguiente manera:

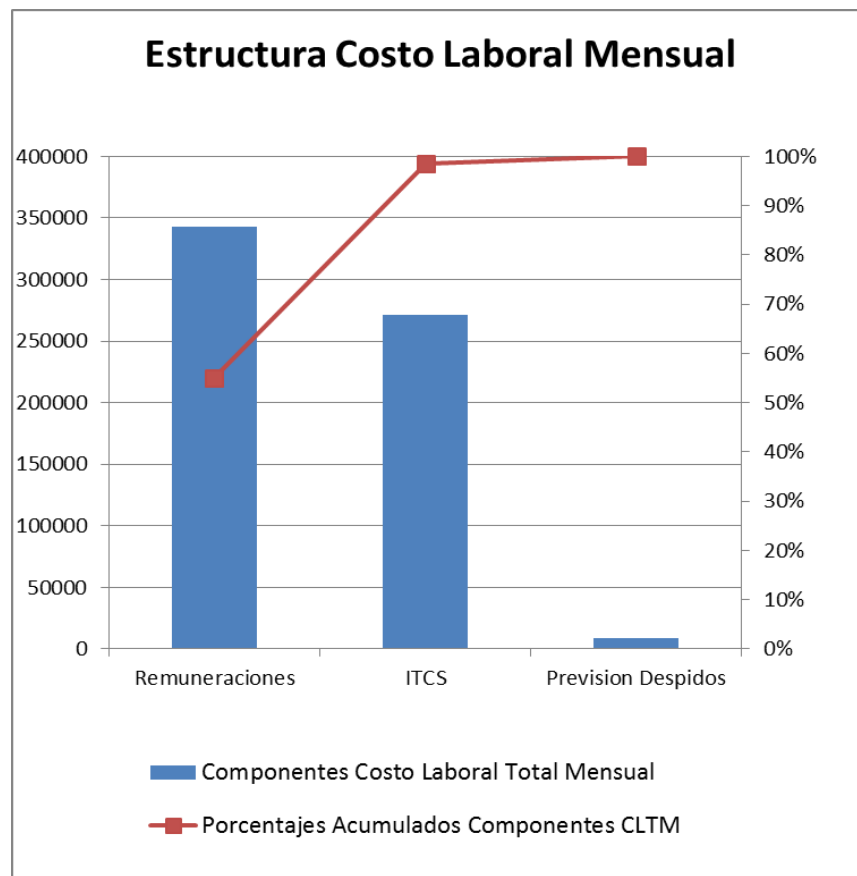
Previsión para Despidos						
Base de Cálculo: Salario Promedio Mensual por Trabajador \$10.384,84.						
Total de Trabajadores: 33						
Cant	Motivo Desvinculación	Preaviso	Integración	SAC sobre interés y preaviso	Indemnización Antigüedad	Total
2	Por Renuncia					\$ 0,00
1	Período de Prueba					\$ 0,00
1	Despido Directo	\$ 10.384,84	\$ 5.192,42	\$ 1.297,59	\$ 93.463,56	\$ 110.338,41
4	Total					\$110.338,41
Total de Salarios Anuales de 33 trabajadores						\$4.112.396,64
Porcentaje de despidos sobre salarios totales						2,68%

Fuente: Curso Administración de Personal, Facultad de Ciencias Económicas, UNT.

Con el porcentaje obtenido en el cuadro anterior, podemos calcular el costo de despidos como el 2,68% de \$ 342.699,97, que es el total de las remuneraciones. Esto nos da un costo previsional de desvinculación de la relación laboral igual a \$9.184,36.

Finalmente, podremos calcular los Costos Laborales Mensuales Totales de la empresa “Los Nogales” sumando todos los ítems calculados:

• Total de Remuneraciones:	\$ 342.699,97	(55,00%)
• Total ITCS:	\$ 271.186,66	(43,52%)
• Total Previsión Despidos:	\$ 9.184,36	(1,48%)
TOTAL COSTO MENSUAL	\$623.070,99	(100,00%)



Fuente: Elaboración Propia.

Como se aprecia en el gráfico, paradójicamente, lo que está instalando en la mente de los empleadores en lo que se refiere a los costos de la adquisición y mantenimiento de un empleado está reflejado solo en ese 55% que representan las remuneraciones, normales y habituales de la masa salarial. Consideramos que muchas veces se subestima la cuantía de los costos incluidos en el Índice Total de Cargas Sociales, que, si bien se conoce la existencia de los mismos, no se dimensionan en su totalidad.

CAPÍTULO V

COMPETENCIA DESLEAL Y BENEFICIOS DEL TRABAJO REGISTRADO

Sumario: 1.- Competencia Desleal: Cómputo de los Costos Laborales Mensuales y Totales; 2.- Trabajo No Registrado. Multas y Sanciones; 3.- Beneficios del Trabajo Registrado. Crédito Fiscal.

1.- Competencia Desleal: Cómputo de los Costos Laborales Mensuales

La situación del trabajador no registrado es de total desprotección: No está cubierto por la legislación laboral ni por la seguridad social, carece de cobertura médico-asistencial para él y su familia y no tiene derecho al cobro de salario familiar, seguro de desempleo ni accidentes de trabajo. La falta de registración es un desvalor que se proyecta a todo el orden social, generando evasión fiscal y previsional, competencia desleal con los empleadores que cumplen sus obligaciones y pérdida de ingresos de los sindicatos por falta de pago de las cuotas sindicales.

El objetivo de éste capítulo será contrastar los costos laborales de una empresa con empleados registrados parcialmente y otra con toda su masa salarial registrada, cumpliendo con el Convenio Colectivo fijado por el gremio que los representa.

Todos los cálculos referidos a nuestra empresa con todos sus empleados registrados correctamente los realizamos en el capítulo precedente, donde determinamos que los costos totales ascienden a \$623.070,99.

A continuación determinaremos los costos de una empresa con la totalidad de sus empleados registrados desde el momento de su incorporación pero con una jornada reducida. Dicha empresa tiene el nombre ficticio de “El Estribo” y posee la misma cantidad de empleados que en el caso de la empresa “Los Nogales”.

Para el cálculo de las remuneraciones, El Estribo ha pactado las tasas salariales de manera contractual, con un salario mensual promedio similar al de nuestra empresa inicial, cuyos cálculos se detallan a continuación:

<u>Puestos dentro del Convenio Colectivo</u>			
Puesto de Trabajo	Cantidad Empleados	Sueldo Básico Mensual	Total por Puesto
Maître Principal	1	\$ 9.500,00	\$ 9.500,00
Mozo Salón	8	\$ 9.000,00	\$ 72.000,00
Mozo mostrador	1	\$ 9.000,00	\$ 9.000,00
Comis	3	\$ 7.800,00	\$ 23.400,00
Cajero administrativo	2	\$ 9.000,00	\$ 18.000,00
Rottisoire	1	\$ 9.500,00	\$ 9.500,00
Ayudante parrilla	1	\$ 7.500,00	\$ 7.500,00
Chef	1	\$ 9.500,00	\$ 9.500,00
Minutero	1	\$ 9.000,00	\$ 9.000,00
Despachante de fiambres y enladas	1	\$ 9.000,00	\$ 9.000,00
Patissier	1	\$ 9.000,00	\$ 9.000,00
Oficial Pastelero	1	\$ 9.000,00	\$ 9.000,00

Ayudante de cocina	2	\$ 7.500,00	\$ 15.000,00
Lavacopas	1	\$ 7.200,00	\$ 7.200,00
Gerente general	1	\$ 25.000,00	\$ 25.000,00
Gerente de Servicios	1	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00
Gerente admin. Y compras	1	\$ 14.000,00	\$ 14.000,00
Encargado admin. Contable	1	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00
Jefe compras	1	\$ 9.500,00	\$ 9.500,00
Jefe ctrol. calidad y recepción	1	\$ 9.500,00	\$ 9.500,00
Auxiliares	2	\$ 6.500,00	\$ 13.000,00
Total de Empleados	33		\$ 311.600,00

Fuente: Elaboración Propia.

Esta empresa registra a sus empleados al momento de su ingreso a la institución y declara remuneraciones en función del convenio colectivo y en base a lo fijado por el mismo, calcula las cargas sociales.

A pesar de ello, no registra la totalidad de horas trabajadas diariamente, sino solo la mitad. Es decir que para el cálculo de cargas sociales computa jornadas de 4 horas, aunque en realidad los trabajadores cumplen 8 horas en el lugar de trabajo.

Los cuadros siguientes muestran los cálculos de cargas sociales declarados, separando entre los trabajadores dentro y fuera del convenio, teniendo en cuenta que los sueldos básicos son la mitad de los considerados en Los Nogales:

Cargas ciertas sobre remuneraciones dentro del convenio	
Sueldo Básico según convenio (25 empleados)	\$ 101.275,65
Escalafón	\$ 2.825,59
Presentismo	\$ 7.595,67
Adicional complemento servicio	\$ 12.153,08
Sueldo bruto de los empleados:	\$ 123.849,99

Contribuciones a la Seguridad Social		
Jubilación	10,17%	\$ 12.595,54
INSSJP	1,50%	\$ 1.857,75
Asig Fliares	4,44%	\$ 5.498,94
FNE	0,89%	\$ 1.102,26
Fondo de reparación social	1,00%	\$ 1.238,50
		Subtotal
		\$ 22.293,00
Contribución Obra Social		
Obra Social + ANSSAL	6%	\$ 7.431,00
		Subtotal
		\$ 7.431,00
ART		
Fijo por empleado	2,4	\$ 60,00
Porcentaje variable	9,50%	\$ 11.765,75
		Subtotal
		\$ 11.825,75
Total Cargas Ciertas Mensuales		\$ 41.549,75

Fuente: Elaboración Propia.

Ahora realizaremos el cálculo del SAC y sus cargas sociales:

SAC empleados dentro del Convenio Colectivo	
Sueldo Bruto mensual de los empleados	\$ 123.849,99
SAC mensual	8,33% \$ 10.316,70
Cargas sobre SAC	24% \$ 2.476,01
Total SAC mensual y sus Cargas Ciertas	\$ 12.792,71

Fuente: Elaboración Propia.

Para el cálculo del Ausentismo Pago, utilizaremos el mismo porcentaje usado en el caso de Los Nogales para poder hacerlo comparativo:

Ausentismo Pago empleados dentro del convenio		
Sueldo Bruto mensual de los empleados		\$ 123.849,99
Ausentismo Pago	17,62%	\$ 21.826,08
SAC sobre AP	8,33%	\$ 1.818,11
AP + SAC sobre AP		\$ 23.644,20
Cargas sobre AP + SAC sobre AP	24%	\$ 5.674,61
Total AP + SAC sobre AP mensual y sus Cargas Ciertas		\$ 29.318,80

Fuente: Elaboración Propia.

Ahora, procederemos al cálculo de todos los conceptos para los empleados fuera del convenio:

Cargas ciertas sobre remuneraciones fuera del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto Contractual		\$ 47.500,00
Contribuciones a la Seguridad Social		
Jubilación	10,17%	\$ 4.830,75
INSSJP	1,50%	\$ 712,50
Asignaciones		
Familiares	4,44%	\$ 2.109,00
FNE	0,89%	\$ 422,75
Fondo de Reparación	1,00%	\$ 475,00
	Subtotal	\$ 8.550,00
Contribución Obra Social		
Obra Social ANSSAL	6%	\$ 2.850,00
	Subtotal	\$ 2.850,00
ART		
Fijo por empleado	2,4	\$ 19,20
Porcentaje variable	9,50%	\$ 4.512,50
	Subtotal	\$ 4.531,70
Total cargas ciertas Mensuales		\$ 15.931,70

Fuente: Elaboración Propia.

A continuación, haremos el cálculo del SAC y sus Cargas Sociales:

SAC empleados fuera del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto mensual de los empleados		\$ 47.500,00
SAC mensual	8,33%	\$ 3.956,75
Cargas sobre SAC	24%	\$ 949,62
Total SAC mensual y sus Cargas Ciertas		\$ 4.906,37

Fuente: Elaboración Propia.

Ahora corresponde el cálculo del Ausentismo Pago:

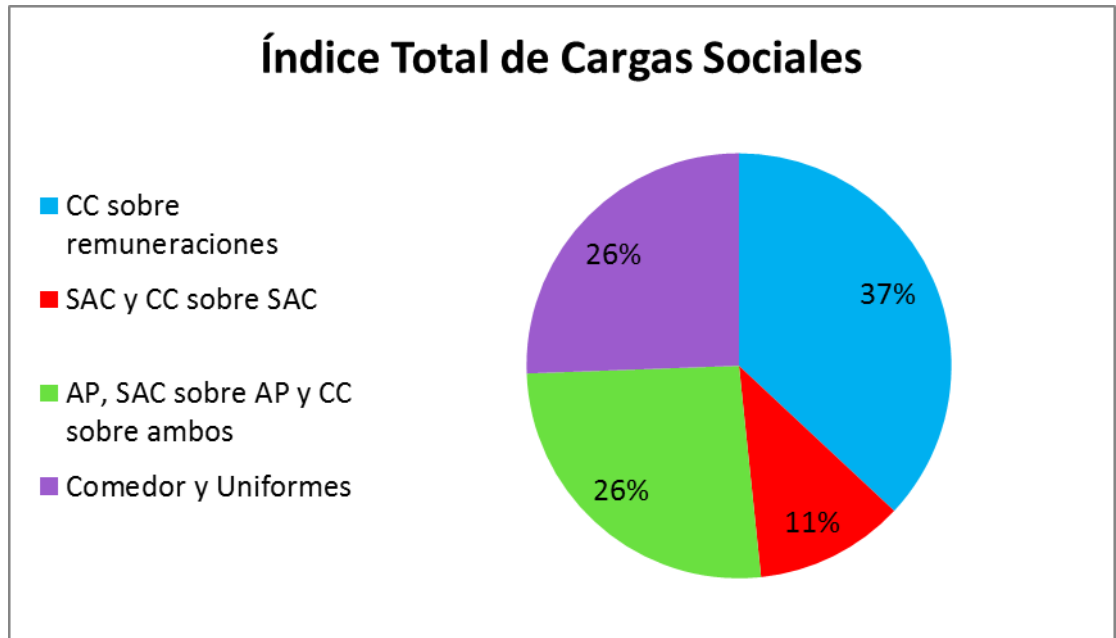
Ausentismo Pago empleados fuera del Convenio Colectivo		
Sueldo Bruto mensual de los empleados		\$ 47.500,00
Ausentismo Pago	17,62%	\$ 8.370,93
SAC sobre AP	8,33%	\$ 697,30
AP + SAC sobre AP		\$ 9.068,22
Cargas sobre AP + SAC sobre AP	24%	\$ 2.176,37
Total AP + SAC sobre AP mensual y sus cargas ciertas		\$ 11.244,60

Fuente: Elaboración Propia.

Consideramos, al igual que en el caso anterior, que los costos de reclutamiento y selección son nulos y que el costo de comedor y ropa de trabajo es idéntico que el de Los Nogales.

Entonces, el ITCS será de:

✚ Cargas ciertas sobre remuneraciones:	\$ 57.481,45 (39,96%)
✚ SAC y cargas ciertas sobre SAC:	\$ 17.699,08 (11,38%)
✚ AP, SAC sobre AP y cargas ciertas sobre ambos:	\$ 40.563,40 (26,08%)
✚ Comedor:	\$ 33.528,00 (21,56%)
✚ Uniformes:	\$ 6.250,00 (4,02%)
Total ITCS:	\$ 155.521,93 (100,00%)



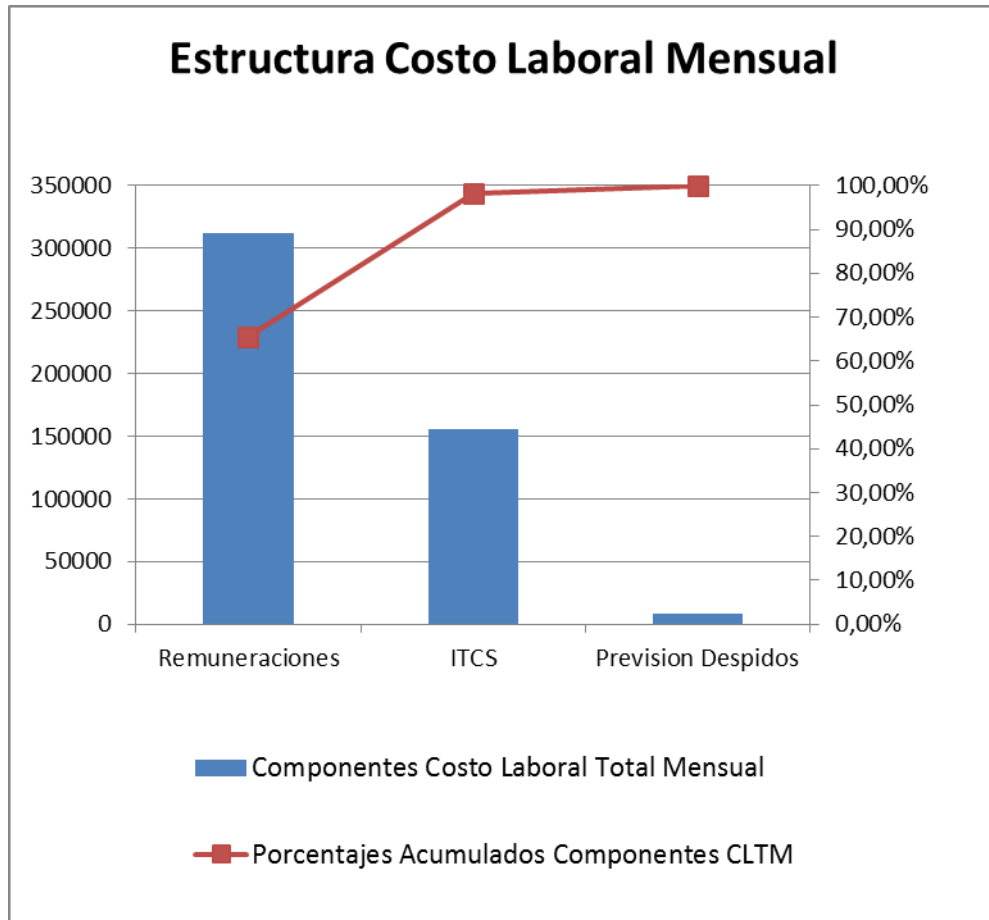
Fuente: Elaboración Propia.

Respecto de la previsión para despidos, la realizamos en base a los salarios reales de los trabajadores, de modo tal que el cálculo será 2,68% del total de remuneraciones \$311.600, dando como resultado la suma de \$ 8.360,44.

En suma entonces, calculamos que los costos laborales totales de El Estribo serán:

• Total de Remuneraciones:	\$ 311.600,00 (65,53%)
• Total ITCS:	\$ 155.521,93 (32,71%)
• Total Despidos:	\$ 8.360,44 (1,76%)
TOTAL COSTO MENSUAL	\$ 475.482,37 (100,00%)

Esta estructura de costos es optada por aquellos que conociendo lo que realmente representan los ítems que componen el ITCS en el costo total eligen una alternativa más deshonesta con el objetivo de reducir el impacto que los mismos producen en la cuantía total.



Fuente: Elaboración Propia.

En el gráfico precedente, podemos apreciar que la estructura de costos pareciera ser más acorde a lo instalado en el imaginario popular, ya que la mayor proporción estaría constituida por los salarios reales.

En función al análisis precedente, podemos comparar los costos de ambas empresas:

Costo mensual total de Los Nogales: \$623.070,99

Costo mensual total de El Estribo: \$ 475.482,37

Diferencia Mensual de Costo \$147.588,62

Para mostrar la diferencia existente en la composición de la estructura de los costos laborales, presentamos a continuación un cuadro comparativo:

Cuadro Comparativo Componentes Costo Laboral Mensual			
LOS NOGALES		EL ESTRIBO	
Sueldo Básico Convenio	\$ 202.551,29	Sueldo Básico Convenio	\$ 101.275,65
Escalafón	\$ 5.651,18	Escalafón	\$ 2.825,59
Presentismo	\$ 15.191,35	Presentismo	\$ 7.595,67
Adicional Compl. Serv.	\$ 24.306,15	Adicional Compl. Serv.	\$ 12.153,08
Sueldo Bruto Convenio	\$ 247.699,97	Sueldo Bruto Convenio	\$ 123.849,99
Sueldo Bruto Contractual	\$ 95.000,00	Sueldo Bruto Contractual	\$ 95.000,00
Sueldo Bruto no Declarado	\$ 0,00	Sueldo Bruto no Declarado	\$ 92.750,01
Total Sueldo Bruto	\$ 342.699,97	Total Sueldo Bruto	\$ 311.600,00
Cargas ciertas s/bruto	\$ 114.883,69	Cargas ciertas s/bruto	\$ 57.481,45
SAC y sus CC	\$ 35.398,17	SAC y sus CC	\$ 17.699,08
AP, SAC sobre AP y sus CC	\$ 81.126,80	AP, SAC sobre AP y sus CC	\$ 40.563,40
Comedor	\$ 33.528,00	Comedor	\$ 33.528,00
Uniformes	\$ 6.250,00	Uniformes	\$ 6.250,00
ITCS	\$ 271.186,66	ITCS	\$ 155.521,93
Previsión para despidos	\$ 9.184,36	Previsión para despidos	\$ 8.360,44
TOTAL COSTO MENSUAL	\$ 623.070,99	TOTAL COSTO MENSUAL	\$ 475.482,37

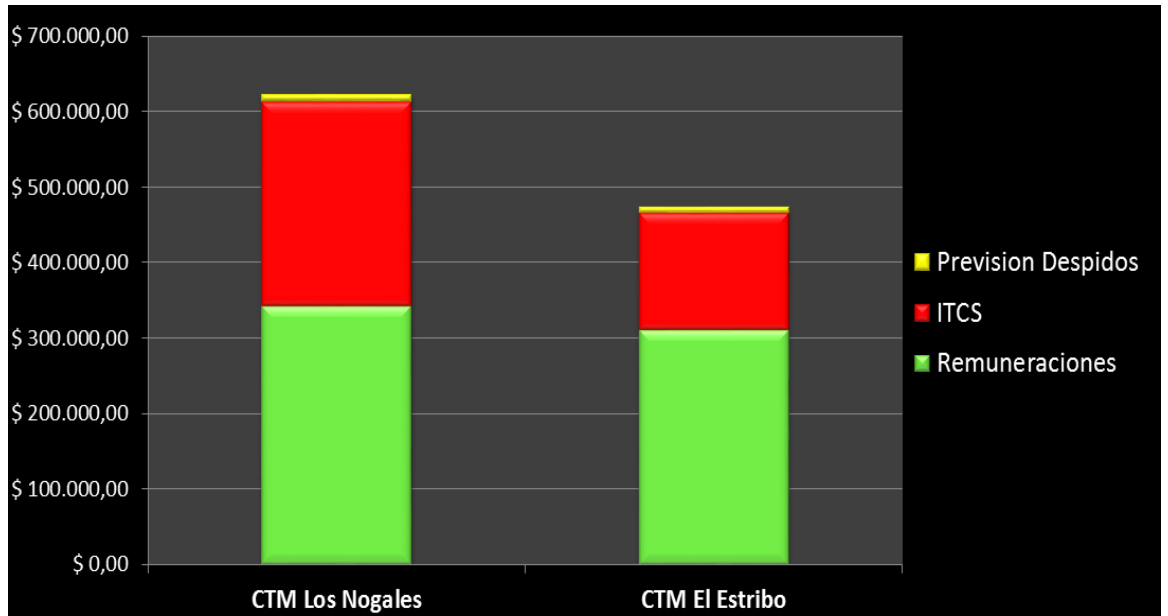
Fuente: Elaboración Propia.

Como se aprecia en el gráfico siguiente, la evasión traducida en ahorro de costos se explica casi en su totalidad por la reducción en el pago de las contribuciones patronales y demás componentes del Índice Total de Cargas Sociales.

Si bien las remuneraciones no son exactamente iguales a las pactadas por el convenio colectivo, en general, sí se respeta los montos establecidos para mantener la competitividad en el mercado laboral y ser empleadores atractivos.

En lo que respecta al cálculo de las provisiones siguen un procedimiento similar en ambos casos. Solo en la no registración de la totalidad de la jornada laboral se ve evidenciada la diferencia abismal en el pago a las contribuciones exigidas por la ley y demás estatutos.

Comparativo Estructura de Costos Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Además de dejar evidenciado la diferencia de costos existente entre empresas que cumplen con sus obligaciones laborales y aquellas que no registran a todos sus colaboradores, nos parecía interesante analizar también el impacto que dichos costos poseen con respecto a la totalidad de los costos de una empresa, ya que sabemos que representan una porción muy significativa de los mismos y que incluso podrían determinar el correcto desenvolvimiento de su actividad en el mercado.

A pesar de que nuestros objetivos fueran simplemente analíticos, y de contar con la aprobación de la empresa para manipular cierta información de carácter privado para ellos, como ser las estadísticas de sus empleados, los formularios F-931 de los últimos doce meses, y demás datos concernientes al área de Recursos Humanos, siempre asegurándoles la confidencialidad de su personería jurídica, no nos brindaron mayor información respecto a los demás costos relevantes de su estructura de costos, argumentando que la gestión de los mismos formaba parte de su know how como empresa comercial.

2.- Trabajo No Registrado: Multas y Sanciones

Tomando en cuenta el monto de la diferencia de costos entre ambas empresas, y multiplicándola por los 12 meses del año, el resultado que obtenemos es un ahorro de costos anual de \$1.771.063,44, lo que representaría un 23,69% de ahorro de costo de la empresa los Nogales si llegara a implementar el sistema de evasión que lleva a cabo El Estribo.

Entendemos que es una disminución importante en el costo, motivo por el cual muchas empresas se verían tentadas a cometer éste tipo de delito. Además, la idea de registrar a todo el personal la mitad del tiempo le da a El Estribo mayores posibilidades de enfrentar alguna inspección y no tener mayores problemas, ya que quien fuera que esté trabajando en ese momento estará registrado y la diferencia de horas declaradas y las reales el empleador podrá atribuirles a fluctuaciones en la demanda, subas por temporada, etc.

Sin embargo, el riesgo al que se expone sigue siendo importante, porque de no poder superar una inspección, deberá pagar importantes multas.

La Ley 24.013 sanciona el trabajo en negro, es decir la falta de registración del trabajador y del contrato, y el trabajo registrado en forma parcial, o sea aquel en que la fecha de ingreso o el salario declarados no son verdaderos.

En nuestro caso, según lo indicado en el artículo 10 de dicha ley, se expresa que “el empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración” El monto de la multa es la cuarta parte de la diferencia entre las remuneraciones devengadas y las registradas, sin piso mínimo¹⁶.

¹⁶ GRISOLIA, Julio Armando, Guía de Estudio: Laboral (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), 7ª Edición, Editorial Estudio (Buenos Aires, 2008).

En el caso de El Estribo, tomando la antigüedad promedio de la masa salarial, el cálculo de la multa sería:

- Salario mensual promedio de un empleado registrado por 8 horas: \$10.384,84 versus el salario mensual promedio de un empleado registrado por 4 horas: \$5.192,42.

- Consideramos 9 años de antigüedad (promedio).
- Se computan al año 12 sueldos más el SAC.
- Multa por empleado = $(\$5.192,42 \times 13 \times 9)/4 = \$ 151.878,285$

Vemos así que el monto de la multa por empleado es verdaderamente importante, y que los costos que podría evitarse el empleador con la registración parcial, no se justifican en función del riesgo que implican.

Además del costo económico implicado en las multas, existen otro tipo de sanciones que pueden aplicarse sobre las empresas infractoras. De hecho, existe en nuestro país un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

REPSAL constituye una herramienta de carácter público para enfrentar el empleo no registrado y promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, acceso a la seguridad social y a la representación sindical, y evitar la competencia desleal entre empresas. En él se publican las sanciones firmes por trabajo no registrado aplicadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la AFIP, autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y la SRT. También las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas¹⁷.

¹⁷ Consulta en Internet: www.repsal.gov.ar (03/04/2015)

Consiste en la confección de un listado de las empresas infractoras. El listado se actualiza diariamente. Se incluye a los empleadores que al día de consulta presentan sanciones firmes originadas por infracciones no regularizadas o que, si bien si fueron regularizadas, permanecen en el Registro por un período que varía entre 60 días y tres años según la infracción, el momento en que se regulariza y el pago de la multa.

Mientras los empleadores sancionados permanecen en el Registro no pueden acceder a programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional, líneas de crédito otorgadas por bancos públicos, ni celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación.

No pueden participar en concesiones de obras públicas ni de servicios públicos o licencias, ni acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones.

Todo el análisis realizado es desde una perspectiva meramente económica, teniendo en cuenta sólo los costos, pero al comienzo del capítulo ya habíamos hablado del perjuicio que resulta para el trabajador la no registración. Y no es un tema para restarle importancia, debido a que son los trabajadores los que brindan el servicio, están en contacto con el cliente y son la cara visible de nuestra empresa, por lo cual trabajadores insatisfechos, desmotivados, que no se sienten valorados ni seguros respecto a su empleo, lo reflejarán en la prestación del servicio.

El trabajo en negro no genera resultados positivos para ninguna de las partes a largo plazo, ya que si bien se disminuyen los costos mensuales, surgen otros problemas, como aumento de la rotación del personal, baja en la calidad del servicio, empleados poco comprometidos, etc.

Además sabemos que ser una empresa con un fuerte sentido de Responsabilidad Social es muy redituable económicamente porque mejora la imagen de marca y genera preferencia por parte de los clientes.

Consideramos que realizar éste tipo de prácticas desleales no debería estar avalada nunca bajo ningún argumento, y que las empresas deberían buscar la manera de crear valor y ofrecer una propuesta superior redituable y no obsesionarse con la reducción de costos. De cualquier modo, existe una amplia gama de opciones tanto para la reducción de costos como para lo que llamamos creación de valor, que creemos, no están lo suficientemente explotadas.

3.- Beneficios del Trabajo Registrado: Régimen de Crédito Fiscal

Existen ciertos beneficios a los que pueden acceder aquellas empresas que cumplen con sus obligaciones legales. Por un lado, una excelente opción es aprovechar los programas de incentivo a la registración del trabajador promovidos por el Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. Inclusive existe legislación sobre el tema, como la Ley 26.940, de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, sancionada el 21 de mayo de 2014, que indica en su Artículo 24 que los empleadores que tengan entre dieciséis y ochenta trabajadores, por el término de veinticuatro meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado gozarán de una reducción del 50% de las siguientes contribuciones patronales:

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24.241 y 26.425.
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificatorias.
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificatorias.
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias.

No se encuentran comprendidas dentro de lo dispuesto en este artículo las contribuciones con destino a las obras sociales, como tampoco las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Otra opción interesante es el Régimen de Crédito Fiscal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que está destinado a contribuir a que las empresas y/o talleres protegidos de producción mejoren su productividad y competitividad mediante el fortalecimiento de las competencias laborales de su personal operativo en todos los niveles de calificación y/o que trabajadores desocupados tengan oportunidades de fortalecer sus calificaciones a partir de su integración en proyectos.

Las políticas implementadas por la Secretaría de Empleo se orientan a promover acciones de fortalecimiento de la calidad del empleo y de las calificaciones de los trabajadores ocupados y desocupados y consideran de sumo interés la integración a sus acciones de las pequeñas y medianas empresas por su aporte dinámico a la creación de empleo y de bienes y servicios.

Es interés de la Secretaría de Empleo contribuir al fortalecimiento de las acciones de formación continua que emprendan las Empresas, Cooperativas y Talleres Protegidos de Producción respecto de su personal empleado y respecto a generar formación y/o experiencia de prácticas para los desocupados.

A partir de la Ley N° 22.317 se establece un Régimen de Crédito Fiscal para fomentar la capacitación de trabajadores ocupados y desocupados a través de la intervención de las Empresas, que es acorde con los objetivos perseguidos.

La Ley N° 27.008 asigna al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) un cupo de pesos doscientos millones (\$200.000.000,00), para la ejecución prevista por la Ley N° 22.317.

Que por Resolución del MTEySS N° 1350 del 03 de diciembre de 2013, fija los objetivos para la ejecución del Régimen de Crédito Fiscal y mediante la Ley 26.940, se establecen entre otros los parámetros según los cuales se identifica la magnitud de las empresas.

En función a lo detallado con anterioridad las empresas pueden acceder al Régimen de Crédito Fiscal y aprobar un proyecto equivalente al 8% en el caso de ser una Pyme y del 0,8% en el caso de ser una Gran Empresa del total de su Masa Salarial Anual estipulada en el Formulario F931 con un tope de \$400.000 de ejecución anuales destinados a capacitación de su personal con reintegro en Crédito Fiscal para el pago de cualquier tipo de Impuestos.

CONCLUSIÓN

Luego del desarrollo de este trabajo, podemos concluir en función de los objetivos establecidos que, en primer lugar, como un importante hallazgo, las cargas sociales representan alrededor del 79% de la remuneración bruta que se paga por empleado registrado, además de otros costos laborales, como el costo de reclutamiento y selección del empleado y los costos que significarían la desvinculación del mismo. Esto implica que, en el momento de la contratación de un nuevo colaborador para la empresa, es necesario considerar además del salario acordado, todos los otros costos que trae aparejada la relación laboral.

En segundo lugar, como es de público conocimiento, existe una gran informalidad en la Industria Gastronómica y en el trabajo en la Argentina en general, lo que genera una alta competencia desleal ya que el ahorro en costos que efectúan las empresas informales les permiten invertir en otras áreas de gestión, lo que genera un costo de oportunidad muy alto a aquellas empresas que cumplen con las leyes y estatutos laborales.

Además, entre los factores determinantes de la informalidad laboral podemos citar la pobre calidad y eficacia de los controles, el tipo de regulaciones laborales que se imponen, el elevado nivel de las cargas sociales que gravan las retribuciones, entre otras.

Por último, si hacemos un análisis desde el punto de vista del trabajador, consideramos que en la realidad él no valora los beneficios que las cargas sociales le generan, contentándose con trabajar con un empleador que no lo registra porque tampoco le retiene un porcentaje de su salario. Esto se debe a que el nivel de protección que brinda la seguridad social es bajo. Contribuir al sistema de previsión genera la expectativa de recibir en el futuro una jubilación cuyo monto no guarda relación con el salario de actividad y que luego será expuesto a pérdidas de poder adquisitivo.

Es probable que se termine cobrando el haber mínimo, igual que quien accede al sistema sin haber hecho aportes a través de una moratoria. La deficiente calidad de las obras sociales y del PAMI queda demostrada en la gran cantidad de gente que, teniendo la cobertura social, usa los hospitales públicos. Cuando la calidad de los servicios es tan baja, las cargas sociales se convierten en un gravamen al trabajo asalariado registrado. Ejercen un impacto negativo contra el empleo en blanco y genera muy altos costos sociales. Pareciera entonces que pagar las cargas sociales no genera ventajas importantes respecto de operar en la informalidad.

Sin embargo, luego de este análisis de la realidad que enfrentamos, tal como desarrollamos en la parte final del trabajo, existen alternativas que promueven el empleo registrado.

Más allá de los perjuicios económicos que el trabajo en negro trae aparejado para el empleador, como las multas y la imposibilidad de acceso a los beneficios, queremos poner el énfasis en el impacto que el incumplimiento de la legislación genera en la calidad de vida de sus empleados y de la sociedad.

Como futuros Licenciados en Administración de Empresas, consideramos que el primer paso fundamental para cambiar la realidad será el trabajo tendiente a erradicar el concepto de los beneficios de la evasión, tan arraigado en las Pymes, quienes debieran pensar en las cargas sociales ya no como costo o sacrificio, sino como lo que son: una contribución para el bien común. Debemos transmitir que ser una empresa comprometida con la sociedad en la que está inserta también es muy redituable económicamente, porque mejora la imagen de marca y genera preferencia por parte de los clientes. Una estrategia para mejorar el posicionamiento de la empresa en la mente del consumidor sería desarrollar en ellos verdaderos expertos del consumo, educándolos para que sean capaces de desarrollar opiniones críticas sobre las actividades y el estilo de negocios de las empresas del mercado.

Desde el punto de vista del análisis de nuestros colaboradores, debemos buscar que las empresas en las que nos desarrollemos se conviertan en verdaderos reclutadores atractivos para el mercado laboral para poder cumplir con las exigencias de este entorno tan impredecible. Para ello, debemos asegurar a los trabajadores no solo el cumplimiento de las normativas exigibles sino aportarles verdadero desarrollo profesional en nuestras empresas a través de crecimiento vertical y horizontal, capacitaciones, planes de carrera, entre otros.

La competencia desleal es un flagelo difícil de erradicar a través de los métodos tradicionales de guerras de precios y recortes de costos. La alternativa que consideramos más apropiada en función a nuestra formación académica consiste en lograr la sostenibilidad en el tiempo a través de la diferenciación, al brindar un servicio de calidad con alto valor agregado. De esa manera, garantizaremos que nuestros clientes reciban un servicio prestado por trabajadores satisfechos e identificados con los valores empresariales de profesionalismo, rectitud y responsabilidad social.

APÉNDICE

Apéndice N° 1: Cálculo de Antigüedad de los Trabajadores							
Cód. Empl.	Apellido y Nombre	Estado Civil	Hijos	DNI	Puesto	Año Ingreso	Antigüedad
001	Pedroso, Cesar Roberto	Casado	2	16473482	Cocinero	2000	15
002	Pedrozo, Rufino	Casado	4	14567543	Parrillero	2000	15
003	Martínez, Juan José	Casado	6	15980378	Gerente General	2000	15
004	Bulacio, Luis Alberto	Casado	3	13948372	Gte Admin. y compra	2000	15
005	Zelaya, Mario	Casado	2	21456123	Maitre	2001	14
006	Flores, Edgardo	Casado	2	18773454	Jefe de compras	2001	14
007	Medina, Juan Eduardo	Casado	3	22048238	Gte de Servicios	2001	14
008	Paz, Marcelo Gustavo	Casado	5	19376245	Mozo	2002	13
009	Juárez, David Ricardo	Soltero	1	22045683	Mozo	2002	13
010	Ávila, Edgardo	Casado	2	20948383	Mozo	2002	13
011	Morel, Mariano	Casado	2	23845031	Jefe de Ctrl calidad	2003	12
012	Bóveda, Matías	Casado	2	28639145	Encargado	2003	12
013	Pérez, Maximiliano	Casado	3	22812375	Minutero	2003	12
014	Iñigo, Rodrigo	Soltero	0	24849174	Mozo mostrador	2004	11
015	Aguilar, Sergio	Casado	2	25938182	Pattisiere	2004	11
016	Rodríguez, Silvina	Casado	3	27001239	Oficial Pastelero	2005	10
017	Bustos, David	Casado	4	28567234	Mozo	2005	10
018	Arias, Marcelo	Casado	2	27003938	Cajero	2005	10
019	Corso, Álvaro	Casado	1	26093183	Ayudante de parrilla	2006	9
020	Luna, Ángel Alberto	Casado	0	25948271	Mozo	2006	9
021	Juárez, Cristian	Soltero	2	28094445	Comis	2007	8
022	Arroyo, Julio Cesar	Casado	3	30023342	Mozo	2008	7
023	Franco, Esteban	Casado	2	29483712	Aux Adm.	2009	6

024	Salazar, María Gloria	Casado	3	27650938	Auxiliar ctrol stock	2010	5
025	Martínez, Ramón Emilio	Casado	2	28190870	Mozo	2011	4
026	Lezcano, Susana	Casado	2	32049284	Despachante de fiambres	2011	4
027	Cortes, Alfredo	Soltero	1	30837581	Mozo	2012	3
028	Sánchez, Mariano	Soltero	0	34938417	Mozo	2012	3
029	Suarez, Franco	Soltero	1	32576098	Mozo	2013	2
030	Fortes, Matías	Soltero	0	33815423	Comis	2013	2
031	Sotelo, Juan Pablo	Soltero	1	36098782	Mozo	2014	1
032	Lezcano, Gonzalo	Soltero	1	35092167	Mozo	2014	1
033	Gutiérrez, Fernando	Casado	3	34287271	Mozo	2014	1
Antigüedad Promedio							8,91

Apéndice N°2: Promedio Meses con Ausencias Injustificadas							
Código	Apellido y Nombre	2010	2011	2012	2013	2014	Promedio
000-001	Pedrozo, Cesar Roberto	2	1	3	2	5	2,6
000-002	Pedrozo, Rufino	1	3	4	1	2	2,2
000-003	Martínez, Juan José	3	4	3	4	3	3,4
000-004	Bulacio, Luis Alberto	2	4	3	5	4	3,6
000-005	Zelaya, Mario	3	2	1	0	4	2
000-006	Flores, Edgardo	4	0	4	5	2	3
000-007	Medina, Juan Luis	2	3	5	0	2	2,4
000-008	Paz, Marcelo Gustavo	1	4	5	2	4	3,2
000-009	Juárez, David Ricardo	0	1	2	3	4	2
000-010	Ávila, Edgardo	2	3	3	5	4	3,4
000-011	Morel, Mariana	1	3	2	4	2	2,4
000-012	Bóveda, Matías	4	4	2	1	6	3,4
000-013	Pérez, Maximiliano	3	6	4	3	3	3,8
000-014	Iñigo, Rodrigo	2	0	3	5	5	3
000-015	Aguilar, Sergio	2	1	2	7	3	3
000-016	Rodríguez, Silvina	0	5	1	4	2	2,4
000-017	Bustos, David	1	1	4	3	3	2,4
000-018	Arias, Marcelo	6	3	1	4	0	2,8
000-019	Corso, Álvaro	2	2	3	4	3	2,8
000-020	Luna, Ángel Alberto	1	3	4	2	1	2,2
000-021	Juárez, Cristian	4	2	2	4	4	3,2
000-022	Arroyo, Julio Cesar	2	4	4	2	3	3
000-023	Franco, Esteban	3	2	5	7	4	4,2
000-024	Salazar, María Gloria	2	1	3	3	2	2,2
000-025	Martínez, Ramón Emilio	5	3	4	0	6	3,6
000-026	Lezcano, Susana	6	4	2	4	2	3,6
000-027	Cortes, Alfredo	2	3	6	3	4	3,6
000-028	Sánchez, Mariano	1	2	4	5	2	2,8
000-029	Suarez, Franco	2	5	4	2	4	3,4
000-030	Fortes, Matías	3	2	5	3	3	3,2
000-031	Sotelo, Juan Pablo	4	1	4	5	2	3,2
000-032	Lezcano, Gonzalo	4	2	2	4	3	3
000-033	Gutiérrez, Fernando	5	4	4	2	4	3,8
Promedio							3,0

Apéndice N°3: Promedio Inasistencias justificadas Año 2014					
Código	Apellido y Nombre	Licencias	Detalle	Enfermedades	Accidentes
000-001	Pedrozo, Cesar R.	0		5	10
000-002	Pedrozo, Rufino	0		0	15
000-003	Martínez, Juan José	0		0	10
000-004	Bulacio, Luis Alberto	0		0	0
000-005	Zelaya, Mario	0		3	5
000-006	Flores, Edgardo	3	Nacimiento.	0	0
000-007	Medina, Juan Luis	0		6	0
000-008	Paz, Marcelo	3	Fallecimiento	0	10
000-009	Juárez, David R.	0		5	0
000-010	Ávila, Edgardo	0		0	0
000-011	Morel, Mariana	0		8	20
000-012	Bóveda, Matías	4	Examen	0	0
000-013	Pérez, Maximiliano	6	Examen	5	8
000-014	Iñigo, Rodrigo	0		0	6
000-015	Aguilar, Sergio	0		3	7
000-016	Rodríguez, Silvina	0		0	0
000-017	Bustos, David	3	Nacimiento.	7	0
000-018	Arias, Marcelo	0		0	0
000-019	Corso, Álvaro	7	Ex./Nacim.	7	10
000-020	Luna, Ángel Alberto	2	Examen	2	0
000-021	Juárez, Cristian	0		8	0
000-022	Arroyo, Julio Cesar	3	Nacimiento	3	15
000-023	Franco, Esteban	2	Examen	0	0
000-024	Salazar, María	0		3	10
000-025	Martínez, Ramón	3	Fallecimiento	0	0
000-026	Lezcano, Susana	0		5	14
000-027	Cortes, Alfredo	3	Nacimiento	7	0
000-028	Sánchez, Mariano	10	Matrimonio	3	0
000-029	Suarez, Franco	5	Ex./Nacim.	0	10
000-030	Fortes, Matías	0		0	0
000-031	Sotelo, Juan Pablo	4	Examen	5	5
000-032	Lezcano, Gonzalo	0		12	8
000-033	Gutiérrez, Fernando	6	Examen	0	0
Totales		64		97	163
Promedio		1,94 (64/33)		2,94 (97/33)	4,94 (163/33)

Apéndice N° 4: Costo de Provisión de Uniformes		
Concepto	Costo Uniforme	Costo Anual
Camisas	\$ 400,00	\$ 800,00
Pantalón	\$ 600,00	\$ 1.200,00
Delantal	\$ 240,00	\$ 480,00
Accesorios	\$ 260,00	\$ 520,00
Total	\$ 1.500,00	\$ 3.000,00
Total Empleados Anual		\$ 75.000,00
Total Empleados Mensual		\$ 6.250,00

Se proveen uniformes 2 veces al año. Sólo tendrán uniforme los 25 empleados que se encuentran dentro del convenio. Para sacar el costo mensual dividimos el Total de empleados anual en 12.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIA DE TUCUMAN

En la ciudad autónoma de Buenos Aires, a los 20 días del mes de abril del año 2006, se reúnen la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), como asociación profesional legítimamente representativa de los trabajadores que prestan servicios en el área hotelera y gastronómica con personería gremial en todo el país Nº 110, inclusive en la provincia de Tucumán conforme Resolución MTE y FRH 832/01, representada por sus miembros paritarios Señores JOSE LUIS BARRIONUEVO, NORBERTO LATORRE, OSVALDO ISMAEL FIGALLO, JULIA ANTONIA MAMANI, ENRIQUE WILLIAM ALTIER, RAMON SIMON NANTERNE y AIDA DEL VALLE MURUAGA, con el asesoramiento técnicos del Doctor DEMETRIO OSCAR GONZALEZ PEREIRA, y la UNIÓN DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFÉS, BARES Y AFINES DE TUCUMÁN (U.H.R.C.B.yA.), Asociación Civil legítima representante de la actividad hotelera – gastronómica en la provincia de Tucumán, representada por sus miembros paritarios designados en Resolución arriba indicada, Señores JORGE ANIS, AGUSTIN ARCA, MIRTA BUDEGUER RUBEN ROLDAN y CARLOS FERNANDEZ PALMA, con el asesoramiento técnico del Doctor EDUARDO CATELLA, todo ello los fines de convenir la celebración del presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO en los términos de la normativa legal derivada de las Leyes 14.250, 23.545, 23.546, 25.877 y sus respectivos Decretos Reglamentarios, con el objeto de establecer las normas que regularán las condiciones de trabajo que se desarrollen en la actividad hotelero gastronómica en la jurisdicción y territorio de la provincia de Tucumán.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.) Y LA UNIÓN DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFÉS, BARES Y AFINES DE TUCUMÁN (U.H.R.C.B.yA.)

Art.1. PARTES INTERVINIENTES: Celebran el presente Convenio la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y La Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán.-

Art.2. LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de San Miguel de Tucumán, de la provincia de Tucumán, a los 1 días del mes de Abril de 2006.-

Art.3. ZONA DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la Provincia de Tucumán.-

Art.4. PERÍODO DE VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación. Sus cláusulas y condiciones se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en la actividad en todo el territorio de la provincia de Tucumán.

Las partes acuerdan prorrogar en su caso la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo aún después de su vencimiento, en sus cláusulas normativas y obligacionales, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituya.

Art.5. ACTIVIDADES COMPRENDIDAS: Se considera comprendido dentro de la actividad que regula este Convenio a los establecimientos Hoteleros y/o Gastronómicos cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese, según enunciación no taxativa que se efectúa en el Art. 6, ya sea que los servicios los presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, cualesquiera sean las modalidades y tiempo de duración de la prestación de servicios de alojamiento y de las comidas y/o bebidas que se expendan en el establecimiento.-

Art.6. ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS: Se entiende como establecimiento hotelero - gastronómico, sin que la enunciación que se realiza sea taxativa, a los siguientes:

a) Hoteles, Hostería y Hoteles con o sin pensión; Apart Hoteles; establecimientos denominados "bed & breakfast", Hospedajes; Moteles; Hostels u Hostales; Casas de Pensión; Bungalows; Complejos de Cabañas; Hoteles Sindicales; dormís y albergues estudiantiles; Young Hostels y otros tipos de establecimientos que bajo cualquier modalidad contractual prestara servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicio de mucamas y/o servicio de bar o cafetería y/o restaurante; Complejos Termales; SPA; Consorcios de Propiedad Horizontal con servicios de mucamas o camareras/os. b) Restaurantes con o sin bar, Resto Bar; Wine Bar; Bares y/o Restaurantes Temáticos; Casas de comidas económicas con servicios

standard; Casas de expendio de comidas vegetarianas o naturalistas; Grills, Pizzerías; Pizzas Café; Establecimientos donde elaboran comidas rápidas y semi-rápidas; Panquequerías; Pancherías; Hamburgueserías; Choricerías; Sandwicherías; Snack bares; Comedores Sindicales, Comedores para el personal de empresas; Comedores y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos de todos los niveles; Cervecerías. c) Cafés y bares; Pubs; Cafés Concert; Copetines al Paso; Taxibares; Casas de Té; Despachos de Jugos y Frutas; Lecherías; Wiskerías; Bares Americanos con prestación de servicio o autoservicio con o sin servicio de salón; Confiterías con servicio de bar; video bares, Karaoke bares; Canto bar; Cibercafés o establecimientos con servicio de Internet y de bar; Guindados; Autocines; Bowlings; Cafeterías, Bares y/o Restaurantes en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etc.; Cafeterías, Bares y/o Restaurantes en: Canchas de Tenis, Paddle, Fútbol 5, Squash, pistas de patines, Pools; Catamaranes; Hipódromos; Bares Sindicales; Bares Lácteos. d) Casas de Lunch, Servicios de Banquetes y/o Lunch, Concesiones de Clubes, Rotiserías y Casas de Venta de Comidas; Heladerías con o sin servicio de salón, Colonias de vacaciones particulares, sindicales, empresarias o gubernamentales. e) Cabarets; Night Clubs; Boites; Dancings; Discotecas; Confiterías Bailables; Bailantas; Coches Comedores; f) Casas de comida tipo económico con servicio estándar, cuyas características serán definidas por los convenios locales, zonales o regionales, en un plazo máximo de 180 días de la homologación del presente. g) Salas o lugares de juego – Casinos, Bingos, Slots, Locales de apuestas hípcas, etcétera.- con servicio de bar, confitería, restaurante y/o de comidas; Establecimientos en los que se presenten espectáculos deportivos, musicales y/o teatrales y/o cualesquiera que fuere se adaptaren para bailar, con servicios de comida o bar.

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación, con o sin fines de lucro, en forma dependiente de las restantes actividades o institución, tuviese habilitados uno o más establecimientos, dependencias o explotaciones del tipo de las enumeradas en este Artículo y las explotase por sí o por terceros, cualquiera sea su forma de expendio, quedará comprendida en las disposiciones de este Convenio con relación al personal que ocupe las mismas, salvo que tal personal estuviese comprendido en otra Convención Colectiva de Trabajo específica de la actividad, en cuyo caso les serán aplicables las cláusulas normativas y obligacionales de las mismas.

Art.7. ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES: La actividad laboral comprendida en este Convenio Colectivo de Trabajo es la hotelera -

gastronómica y se regirán por el presente Convenio, las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad destinada a proporcionar servicios de alojamiento o de comidas y bebidas, y la categoría de trabajadores incluidos lo es de aquellos que desempeñan tareas dentro de los establecimientos enumerados en el Art. N° 6 del mismo, con aclaración que tal enunciación es de carácter enumerativo pero no taxativo, pues cabe la inclusión de otros trabajadores, que desempeñen o puedan desarrollar labores en otros establecimientos hotelero - gastronómicos, que sean posteriormente incluidos en la enumeración efectuada en el Art. N° 6 ya citado.-

Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio los gerentes y sub-gerentes de los establecimientos y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.-

CAPÍTULO II DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ART.8. CATEGORÍAS, FUNCIONES: La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias deberá prestar la debida colaboración en aquellas tareas que lo requiera la organización, siempre y cuando no implique menoscabo moral o material. Tales tareas se adecuarán a la importancia del establecimiento y fundamentalmente al principio del Art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador estarán obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino también a aquellos comportamientos que sean una consecuencia de los mismos, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, siempre teniendo por objetivo prestar un buen servicio, todo ello sin contrariar lo dispuesto en el Art. 67, sus similares y concordantes de la LCT.

El empleador organiza y dirige la empresa, establecimiento o explotación y las tareas del personal a su cargo. Está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las modalidades esenciales del contrato.

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

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías y funciones:

JEFE DE RECEPCIÓN: Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar facturación.-

RECEPCIONISTA: Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores de establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación. Actuar bajo la supervisión del jefe de recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.-

CONSERJE: El conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es asimismo encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos, cada vez que le es solicitada, información de cualquier índole y es depositario responsable de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además lleva el Registro de Pasajeros y es responsable de todas las tareas del área. Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.-

PORTERO: Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa con los Recepcionistas y/o Conserjes. En los establecimientos de categorías "C" y "D" (o sus equivalentes) es el encargado de todos los trabajos de portería y/o recepción.-

AUXILIARES DE PORTERÍA: Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje principal, conserje o portero, según la Categoría del Establecimiento. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector. Pertenecen a esta Categoría los siguientes:

BAGAJISTA: Es el encargado del transporte de todos los bultos de los pasajeros. En caso de necesidad puede pedir colaboración de los mensajeros y/o ascensoristas.-

ASCENSORISTAS: Es el empleado que maneja los ascensores. No estando el bagajista o el mensajero, tiene la obligación de llevar los bultos de los pasajeros hasta sus habitaciones.-

MENSAJERO: Es el encargado de llevar todos los mensajes del establecimiento y de los pasajeros.-

PORTERO DE COCHE Y/O GARAJISTA: Es el empleado que estaciona los coches en la playa de estacionamiento.-

CADETE Y/O CADETE DE PORTERÍA: Colabora en portería con todo el personal de la misma.-

GUARDARROPISTA: Es el encargado del guardarropas.-

JEFE DE TELEFONISTA: Es encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.-

TELEFONISTA: Opera los conmutadores telefónicos, telex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.-

GOBERNANTA PRINCIPAL O SU DENOMINACIÓN EQUIVALENTE: Tiene la responsabilidad sobre la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, veredas y accesos al hotel, vestíbulo y zona de circulación, salones, oficinas administrativas, cortinados, bronces, etc. Atiende todos los pedidos de artefactos, ropa blanca o implementos que le formulen, circunscribiéndose su misión en hacer cumplir y vigilar el trabajo de todo el personal a su cargo, cuidando que éste tenga a su alcance todos los elementos indispensables para tal fin.-

GOBERNANTA: Tiene por misión las tareas descritas para la Gobernanta Principal, pero circunscriptas al sector que el establecimiento le asigne para su supervisión.-

MUCAMA: Es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos, como así también del sector a su cargo.-

VALET: Es el encargado de la atención directa de los pasajeros, desde su llegada hasta su egreso y a pedido de éstos, desarmará y armará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada, así como lustrado el calzado y el orden de los armarios de la habitación, ocupándose además de agilizar todos los servicios que preste el hotel a los pasajeros.-

CAPATAZ DE PEONES: Tiene por misión mantener la limpieza de todos los sectores públicos del establecimiento. Atiende todos los pedidos de artefactos, material de limpieza, etc. que se le formule, siendo su misión hacer cumplir y vigilar el trabajo del personal a su cargo, cuidando que éstos cuenten con todos los elementos necesarios e indispensables a tal fin.-

PEÓN GENERAL (O PEÓN DE LIMPIEZA): Realiza todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de muebles, artefactos y bultos, en los establecimientos Hoteleros o Gastronómicos.-

PEÓN DE PISO: Es el que se encarga de colaborar con la mucama en el traslado de colchones, etc. y de la limpieza a fondo de los pasillos y escaleras.-

ENCERADOR DE PISOS: Tiene a su cargo el rasqueteo y el encerado de pisos y pasillos.-

JEFE LENCERÍA Y/O LAVADERO: Es la encargada de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero. Tiene como subordinado:

CON CATEGORÍA DE OFICIAL: Oficial modista y planchadora.-

CON CATEGORÍA DE MEDIO OFICIAL: Planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, costurera, marcadora y/o facturadora, lavador mecánico, centrifugador, planchadora en calandra y dobladora.-

CON CATEGORÍA DE PEÓN: Aprendiz y/o repartidora.-

MAITRE PRINCIPAL: Es el responsable de coordinar con los restantes maitres la distribución de tareas. Es el jefe de salón, siendo de su incumbencia, conjuntamente con los demás maitres, la dirección del personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas; es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Puede tomar las comandas y colaborar en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.-

MAITRE: Actúa bajo la supervisión del Maitre Principal, donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme a lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar al personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas por la cocina.-

CHEF DE FILA: Será quien colabore con los Maitres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo sus funciones como mozo.-

MOZO: Es de su incumbencia la preparación de la llamada "Mise en Place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.-

COMIS: Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la cocina y asistir al mozo para servir las, trasladar el carro, tanto de fiambres como de postres, al lugar que el mozo le indique y colaborar con éste, manteniendo el carro en condiciones, como asimismo el aparador con sus diferentes elementos.-

BARMAN: Es el empleado que prepara cockteles y sirve bebidas en la barra.-

COCKTELERO: Es el empleado que sirve bebidas y cockteles en los mostradores para ser servidos al público y en las mesas por el mozo.-

MOZO DE MOSTRADOR: Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha a los mozos y al público que consume en el mostrador; se encarga de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija; clasifica la botellería por orden y prepara la mercadería para el despacho; hace la limpieza de la sección y trabaja indistintamente en recíprocas colaboraciones y la parte relacionada con las mercaderías que se despachan en el mostrador y los envases vacío. En los hoteles y restaurantes de categoría inferior, pizzerías, cafés de tipo económico, copetines al paso, fondas, lecherías y otros establecimientos de similar categoría, el mozo de mostrador y cafetero puede figurar en planilla horarios como "mozo de mostrador y cafetero", este trabajador no efectúa ninguna tarea de la sección cafetería y mostrador, salvo la citada en el párrafo anterior.-

ENCARGADO DE BAR SIN PERSONAL A SU CARGO: Es el empleado que se desempeña en el sector específico de bar y cafetería simples de establecimientos hoteleros, teniendo a su cargo las tareas que en él se desarrollan.-

JEFE DE BRIGADA: Es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir en las categorías especial "A" a

los jefes de partida Sausier, Entremetier, Poissonier, Garder Manger, Rottissoire, Fiambbrero, Pastelero y Le Abouyeur.-

JEFE DE PARTIDA O COCINERO: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.-

JEFE DE PARTIDA (EN CATEGORÍAS ESPECIAL "A" -HOTELES Y RESTAURANTES):

SAUCIER: Es el encargado de todas las salsas, menos de pescados y de las minutas, siendo también Segundo Jefe de cocina.

ENTREMETIER: Es el encargado de la elaboración de distintas sopas cremas y demás, como asimismo de la elaboración de los platos preparados a base de huevos, tales como omelettes, tortillas y colchones.-

POISSONIER: Es el encargado de la elaboración de los platos preparados a base de pescados y mariscos con sus salsas correspondientes.-

PATISSIER: Es el encargado de las comidas a base de pastas.-

GARDER MANGER: Es el encargado de despostar y cortar la carne que se necesita para la cocina.-

ROTTISSOIRE: Es el parrillero, quien tiene a su cargo los embutidos, achuras, carnes y pollos, etc., que salen del grill.-

FIAMBRERO: Es el encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluido el Buffet Froid.-

PASTELERO: Es el encargado de la elaboración y despacho de todo lo referido a la pastelería y demás postres.-

LE ABOUYEUR: Es el encargado en la cocina de recibir las comandas que entran y las canta a su respectiva partida, entrega los pedidos y pone en conocimiento del personal del salón las comidas que se han agotado. En definitiva, distribuye el trabajo de manera tal, que los pedidos no confundan al servicio.-

COMIS DE COCINA: Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto.-

AYUDANTE DE COCINA: Colabora con el jefe de partida y el comis en la preparación de comidas, no así en su cocción.-

MINUTERO: Es el encargado de preparar los platos denominados minutas.-

CAPATAZ DE PEONES: Es el responsable de ordenar el trabajo del personal de peones de cocina. Se asimila al ayudante.-

PEÓN DE COCINA: Es su tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesadas, cocina, piletas, ollas y otros utensillos de la sección, traslado de mercaderías en el sector y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente asignadas para el sector.-

GAMBUCERO: Es el encargado de la gambuza, siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.-

BODEGUERO: Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.-

CAFETERO: Es el personal que cumple sus tareas específicas en la preparación del café para atender los pedidos de los mozos y comises. Sus tareas incluyen la preparación de infusiones, bebidas frías y calientes, sandwiches, waffles, panqueques, tostados, etc.-

OFICIAL PASTELERO: Secunda al pastelero en sus tareas. Se ajusta a sus directivas y lo suplanta en caso de ausencia.-

AYUDANTE PASTELERO: Secunda al Oficial Pastelero en el proceso de elaboración.-

MAESTRO DE PALA PIZZERO: Es el jefe de la cuadra. Se asimila al jefe de partida.-

SALADITERO: Es el que hace saladitos y otros ingredientes. Se asimila al Ayudante de Cocina.-

SANDWICHERO: Es el que realiza todas las tareas inherentes a la fabricación de emparedados, limpieza y cortado de pan, preparación de fiambres,

mayonesas, pastas, rellenos, etc. Debe dominar todo el trabajo de la sección y es el responsable de la misma. Se asimila al Ayudante de cocina.-

DESPACHANTE DE FIAMBRES Y ENSALADAS: El despachante de fiambres y ensaladas se asimila a mozos de mostrador.-

CORTADOR DE PIZZA: Es el empleado que despacha pizza, también despacha bebidas y otros productos del mostrador. Se asimila al mozo de mostrador.

TRANSPORTE: Son los empleados que llevan el servicio limpio al mostrador, recogen el sucio y lo llevan a sus respectivas piletas, también transportan las mercaderías para el mostrador.-

MONTAPLATOS: Es el trabajador que toma el pedido de la cocina para los pisos y los pone en el ascensor de transporte.-

CAPATAZ DE LAVACOPAS: Es el encargado de las piletas de lavar copas, tazas, platos, bandejas, rejillas, etc. Existen cuando trabajan en la sección cuatro o más peones por turno en el lavado manual mecánico.-

LAVACOPAS: Es el encargado de lavar las copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etc. Debiendo tener limpio su sector.-

JEFE DE OPERARIOS DE SERVICIOS VARIOS Y/O MANTENIMIENTO: Supervisa la sala de máquinas, talleres de mantenimiento y oficios varios, la conservación del edificio, mantenimiento de equipos y elementos contra incendio y al personal asignado a esas tareas.-

OFICIAL DE OFICIOS VARIOS: Efectúa las tareas correspondientes a su respectivo oficio, pero un oficial podrá cubrir más de una especialidad, de acuerdo a las necesidades del establecimiento.-

MEDIO OFICIAL DE OFICIOS VARIOS: Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio y colabora en forma directa con sus respectivos oficiales de sección. Puede cubrir más de una especialidad, de acuerdo a las necesidades del establecimiento.-

PERSONAL DE VIGILANCIA: Comprende todas las categorías del personal que tenga por misión la vigilancia y seguridad de los establecimientos y/o sus clientes y pertenencias.-

JARDINERO: Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín, en aquellos establecimientos que cuenten con éste.-

GUARDAVIDAS: Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.-

MASAJISTA: Es el encargado especializado en dichos servicios, quien debe reunir las aptitudes propias de la función a cumplir.-

PORTERO DE CABARETS, CONFITERÍAS, BOITES, ETC: Es el empleado que controla el acceso y hace de guía del público, que entra en los establecimientos.-

CAFETERO - VENDEDOR: Es aquel vendedor ambulante o de puesto fijo de café y sus derivados, como así también aquellos que tengan venta al público de café express. Se asimila a la categoría de mozo de mostrador- vendedor.-

TOILETERO: Es el encargado del cuidado de los Toilettes en los establecimientos Hoteleros Gastronómicos, sean propietarios y/o concesionarios.-

TICKETERO: Es el encargado de entregar los tickets al ingreso de clientes, en los establecimientos que emplean dicha modalidad, y controla su egreso.-

VENDEDOR DE CONFITERÍA: Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.-

VENDEDOR DE FIAMBRE: Tiene a su cargo el despacho al público de productos de rotisería y otros de la sección denominada fiambrería siendo sus obligaciones las mismas que los vendedores de confitería.-

EMPAQUETADORES REPARTIDORES: Son los que hacen paquetes.-Estos obreros no hacen otros trabajos que repartir y hacer mandados.-

EMPLEADO DE DELIVERY - BANDEJERO: Son los que levantan y/o entregan los pedidos al domicilio del cliente solicitante, pudiendo asimismo cobrar el precio del producto entregado, ya sea que la distribución se hiciese a pie o con movilidad, propia o suministrada por el empleador.

ENCARGADO DE COCHE COMEDOR: Es la persona que tiene a su cargo al personal de brigada, la compra-venta, salida y existencia de mercaderías en general, contabiliza las ventas del comedor de los mozos de primera y segunda.-

MOZO DE PRIMERA: Es la persona que se responsabiliza atendiendo y sirviendo a los pasajeros en el coche comedor; su atención hacia los mismos es servir de acuerdo a las categorías de trenes, comidas especiales en menús distintos o menús fijos, de acuerdo al orden de menús que figuren en las comidas del día y al número de plazas de cada tren. Se asimila al Maitre.-

MOZO VENDEDOR AMBULANTE: Es al que se denomina mozo vendedor-ambulante; su tarea es atender y servir a los pasajeros, sentados o parados, ubicados en los distintos coches; su tarea habitual es vender gaseosas, cervezas, café, leche, té, mate cocido, galletitas, sándwich, etc. Se asimila al mozo.-

EMPLEADO PRINCIPAL: Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuentas corrientes, costos y control, compras, tesorería, ventas, depósito de gambuzas, cajeros principales, personal, procesamiento de datos y actividades similares).-

VENDEDOR DE HELADERÍAS: Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.-

VENDEDOR DE HELADOS AL PÚBLICO: Es el personal que vende al público en la puerta de los establecimientos. Se asimilan a los mozos de mostrador.-

PANQUEQUERO: Es el empleado que hace panqueques y los despacha al mostrador.-

CANILLERO: Es el empleado que tiene a su cargo el despacho de cerveza y que organiza el mostrador. Tiene los derechos y obligaciones fijados para el mozo de mostrador.-

POSTRERO: Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres y elaboraciones afines.-

MAESTRO FACTURERO: Es el trabajador especializado en todo tipo de hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás relacionados con las facturas.-

MAESTRO HELADERO: Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, cassatas y especialidades afines.-

ROTISERO FIAMBRERO: Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaceadas y afines.-

EMPANADEROS: Es el encargado de preparar el picadillo de relleno, armado de empanadas y cocción.-

TURNANTE: Denomínase turnante al trabajador que en relación de dependencia y con plena estabilidad en su empleo, se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando a otros dependientes cuando éstos gozan de sus francos semanales, licencias o ausencias.-

Art. 9. PERSONAL DE LOCALES O ESTABLECIMIENTOS DE APUESTAS, CASINOS, BINGOS, LOTOS, O TRAGAMONEDAS E HIPODROMOS: Se considera incluido en el presente convenio a todos los establecimientos de juegos de azar o apuestas, casinos, bingos, lotos, tragamonedas, hipódromos y/o agencias hípcas que desarrollen su actividad gastronómica ya sea por día o reunión y/o en forma mensual.

a) Se entiende como actividad gastronómica en los establecimientos de juegos de azar o apuestas, casinos, bingos, lotos, tragamonedas, hipódromos y/o agencias hípcas a toda la actividad relacionada con la manufacturación, procesamiento y expendio de comidas y bebidas, servicios de cafetería, restaurantes, confiterías, pizzerías, rotiserías, lácteos, golosinas, bares, así como la venta ambulante de los productos indicados precedentemente. b) Toda persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro que en forma dependiente o independiente de las actividades específicas de su objeto o función, tuviere habilitados servicios de los indicados en el inciso anterior y los explotare por sí o por terceros, quedará comprendido dentro del presente anexo y es responsable solidario por el pago de las remuneraciones, comisiones, indemnizaciones, cargas sociales y sindicales que la actividad genere. c) El personal de cocina y bar tendrá derecho al consumo de bebidas y alimentos conforme a los usos y costumbres vigentes en la actividad. d) Sin perjuicio de las categorías establecidas en el artículo 8 de la presente convención colectiva, se incluyen además las siguientes: 1) MOZO DE MOSTRADOR - VENDEDOR: Es la persona que atiende al público en un mostrador y cobra; tendrá a su cargo el pedido de mercaderías y vajillas necesarias para el despacho; deberá cargar las heladeras cuantas veces sea necesario; clasificará los envases, ubicará las mercaderías para su exhibición y despacho; se encargará de la máquina de café, donde las hubiere, para el despacho al público; tendrá a su cargo la limpieza y orden del mostrador; no

hará ningún trabajo fuera de su sección; se encuadra en al categoría de comis; 2) MOZOS VENDEDORES DE HELADOS Y GOLOSINAS AL PUBLICO: Son los trabajadores que venden helados y golosinas al público, tanto en puestos fijos como ambulantes, se asimilan al mozo de mostrador.

Art. 10. NIVELES PROFESIONALES, ASIGNACIONES FUNCIONALES

10.1. La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación según corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, educación, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

NIVELES PROFESIONALES

-1 -2 -3 -4 -5 -6 -7

0 - Aprendiz

Las Empresas podrán organizar el trabajo en forma de equipos multifuncionales, los que se dividirán y clasificarán conforme el sector de la empresa en que presten servicios a saber: A) administrativas; B) atención al cliente; y C) apoyo o servicios.

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

NIVEL 0 - APRENDIZ

Serán aquellos trabajadores que iniciaran una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y que en cualquier sector de la empresa sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia. La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

El período por el cual un trabajador podrá ser categorizado como aprendiz, será de un máximo de 6 (seis) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros tres serán el período de prueba en los términos del artículo 92 bis de la LCT, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada. Los Aprendices no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al 10% del total de la dotación de la empresa, y si esta fuere menor a 10 podrá incorporar bajo esta modalidad un (1) trabajador aprendiz.

No podrá contratarse en la categoría de aprendiz a aquella persona que se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de la actividad de igual calificación, un mínimo de seis meses en los últimos 2 años previos al inicio de la contratación.

Los aprendices devengarán durante ese lapso el salario básico que correspondiera en virtud de la tabla establecida en el art. 18 del presente convenio.

NIVELES PROFESIONALES Y FUNCIONES COMPRENDIDAS SEGÚN CATEGORIA DE ESTABLECIMIENTO

a) ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO INTEGRALES 1. Frutero-gambucero. Peón de cocina. Transporte. Toiletero. Guardarropista. Encargado de toilette. Cadete de portería (groom). Portero de servicio. Ascensorista de servicio. Ayudante de obreros oficios varios. Corredor y/o comisionista. Lavacopa y/o peón general. 2. Montaplatos de cocina. Ascensorista. Bagajista. Sereno de vigilancia. Mensajero. Auxiliar de inventario y depósitos. Auxiliar administrativo. Auxiliar de recepción. Auxiliar recibidor de mercadería. Control de ventas y/o compras. Cadete de portería. Medio oficial de obra oficios varios. Foguista. Encerador de pisos. Mozo de mostrador. Engrasador. Centrifugador. Estufera. Jardinera. Cobrador. 3. Ayudante panadero. Ayudante de cocina. Capataz de peones. Gambucero. Cafetero. Comís comedor. Comís de vinos. Comís comedor de niños. Empleado administrativo. Recibidor de mercaderías. Planchadora. Lencera-lavandera. Capataz peones generales. Comís de piso. Mozo de personal. 4. Medio oficial panadero. Comís de suite. Mucama. Valet. Portero. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz comedor de administración. Cocketelero-ayudante de barman. Planchadora a mano. 5. Comís de cocina. Oficial panadero. Jefe de telefonistas. Cajero de administración. Ayudante de contador. Adicionista. Cuentacorrentista. Fichero. Cajero comedor restaurante. Encargado sin personal a su cargo. Capataz. Encargado de

sección. Oficial pintor y/o empapelador, oficial albañil, oficial carpintero, etc. Jefe lencera. Bañero. 6. Jefe de partida. Maitre. Mozo. Mozo de vinos. Maitre comedor de niños. Cheff de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero administrativo. Empleado principal de administración. Jefe de compras. Masajista. Barman. Mozo comedor de niños. Maitre de piso. Mozo de piso. 7. Jefe de brigada. Maitre principal. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal). Jefe de recepción. Jefe técnico especial de oficio.

b) ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO RESIDENCIALES 1. Encargado de toilette. Peón y/o peón general. Portero de servicio. 2. Engrasador. Centrifugador. Cobrador. Auxiliar de administración. Auxiliar de recepción. Mensajero. Ascensorista. Bagajista. Jardinero. Obrero oficios varios medio oficial. Mozo de mostrador. Encerador. Control de ventas y compras. Cadete de portería. 3. Empleado administrativo. Lencera-lavandera-planchadora. Cafetero. Capataz de peones. 4. Mucamas. Valet. Portero. Telefonista. Oficiales de oficios varios. Chofer o garajista. Planchadora a mano. 5. Cajero. Jefa lencera. Bañero. Encargado sin personal a su cargo. 6. Empleado principal de administración. Recepcionista. Gobernanta. Mozo de piso. Conserje. Jefe de compras o venus. 7. Jefe de recepción. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal).

c) ESTABLECIMIENTOS GASTRONÓMICOS 1. Frutero. Gambucero. Guardarropista. Lavacopa y/o peón general. Lencera. Peón de cocina. Peón general. Platiner. Portero de vigilancia. Sereno. Toiletero. 2. Ascensorista. Auxiliar administrativo. Cafetero. Coctelero. Empaquetador-repartidor. Montaplatos de cocina. Mozo de mostrador. Mozo de mostrador que atiende personal de salón. Operario/Obrero especializado de oficio. Sereno de vigilancia. Sandwichero. Empleado de delivery, Bandejero. 3. Americanista. Ayudante de cocina. Ayudante fiambreiro. Ayudante de barman. Ayudante de panadero. Cafetero. Canillero segundo. Capataz de peones. Cortador de pizza. Empleado administrativo. Gambucero. Minutero. Mozo de mostrador que atiende al público. Panquequero. Recibidor de mercaderías. Sandwichero tarea única. Sandwichero tarea mixta. Segundo capataz. Vendedor. 4. Ayudante de barman. Canillero primero. Capataz de mostrador. Capataz de sala. Cocktelero. Comís. Comís de salón. Empanadero. Encargado de depósito o inventario. Medio oficial panadero. Obrero especializado de oficio. Oficial de oficios varios. Portero y/o garajista. Portero y/o portero de coches. Sandwichero-minutero. 5. Adicionista. Bañero. Cajero. Cajero/adicionista. Cajero y/o fichero. Comís de cocina. Comís de suite. Empleado principal administrativo. Fiambreiro despacho. Fiambreiro/sandwichero principal. Oficial

panadero. Portero de cabaret, boite, confitería bailable o similar. Técnico especializado de oficio (iluminador-sonidista-discjockey). 6. Barman. Cafetero vendedor. Capataz o encargado de parrilla. Capataz de sala. Cheff de fila. Fiambrero. Jefe de partida. Maitre. Maestro de pala pizzero. Maestro facturero. Mozo. Postrero. Rotisero. 7. Jefe de brigada. Jefe técnico especializado de oficio. Maitre principal.

Art. 11. REGIMEN DE COMIDA PARA EMPLEADOS DE COCINA Y DEMAS DEPENDENCIAS: Conforme a la jornada de trabajo, es obligación del empleador brindarle la comida (desayuno, almuerzo, merienda o cena), con sus respectivas bebidas (no alcohólicas) conforme el horario de trabajo.

Art.12. REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO: la prestación de los diversos servicios se ajustará a lo siguiente.

a) MUCAMAS: Atenderá un máximo de: - 10 (diez) habitaciones o departamentos en categorías "especial", reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales. - 13 (trece) habitaciones o departamentos en categorías "A" reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales. - 15 (quince) habitaciones en categoría "B" reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales. - 16 (dieciséis) en categoría "C", reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.

Se entiende que el tope máximo de habitaciones o departamentos se refiere a efectivamente ocupados o desocupados, a criterio del empresario.

b) PERSONAL DE SALÓN - HOTELES: El personal de Salón - Hoteles atenderá la cantidad de cubiertos o plazas de acuerdo a los requerimientos del establecimiento y conforme a la calidad del mismo.-

c) PERSONAL DE RESTAURANTES Y BARES: La cantidad de cubiertos por plaza se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento.-

Art. 13. CONDICIONES DE TRABAJO: Cuando el trabajador realice en forma habitual tareas correspondientes a dos categorías, siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.-

Art. 14. REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORÍA SUPERIOR: El personal efectivo que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior

para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada. Esta prestación no generará a favor de quién la efectuó beneficios de antigüedad y/o efectividad respecto de la categoría superior.

Art.15. ROPA DE TRABAJO:

A) A todo el personal efectivo, se le proveerá de dos equipos de ropa de trabajo por año. Cada equipo se compondrá como mínimo de: 1 (Uno) Saco, Camisa o Remera.- 1 (Uno) Pantalón o Pollera.- 2 (Dos) Delantales.- 2 (Dos) Gorros o Cofias.- 2 (Dos) Moños.- 1 (Uno) Juego de guantes y botas.-

Según la función que desarrolle en el establecimiento y de acuerdo a la categoría del mismo.- Los establecimientos que en general deseen implementar uniformes especiales, podrán hacerlo siempre y cuando no se desvirtúe la personalidad y dignidad de los empleados, estando obligado el empleador a proveer los mismos en cantidad suficiente de acuerdo a lo establecido precedentemente.

B) La entrega de los equipos de ropa de trabajo se acreditará bajo constancia escrita o cualquier otro medio de prueba y su uso será obligatorio dentro del establecimiento, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de él. Los mismos deberán ser reintegrados cuando la relación laboral cese y no se considerarán a ningún efecto como integrados al salario.-

C) Las empresas podrán entregar los dos equipos de ropa de trabajo en forma simultánea o en su defecto, en los meses correspondientes a los cambios estacionales de verano o invierno.-

D) La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío, destrucción o mal uso serán a cargo del dependiente. En aquellos casos en los cuales existiere un deterioro prematuro que imposibilite su uso debido a fallas de material, calidad o desgaste proveniente de uso adecuado correrá por cuenta del empleador la reposición de los mismos.-

Art.16. DEL ALOJAMIENTO DEL PERSONAL: Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales y de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad mínima. El empleador no podrá cobrar suma alguna por

dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto.-

CAPÍTULO III DE LAS REMUNERACIONES

Art.17. REMUNERACION: La remuneración del trabajador de la actividad hotelera gastronómica regulada en este Convenio Colectivo de trabajo se compondrá de: 1) Sueldo Básico y 2) Adicionales.

Art.18. BASICOS CONVENCIONALES: Las partes convienen establecer los siguientes salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales, los que tendrán vigencia a partir del día 1º (primero) de Abril de 2006.

ESCALA DE SALARIOS BÁSICOS POR NIVEL PROFESIONAL Y CLASE/CATEGORÍA DEL ESTABLECIMIENTO

Nivel Prof.	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V
1	\$ 6.520,02	\$ 6.620,52	\$ 6.799,55	\$ 7.054,69	\$ 7.643,40
2	\$ 6.692,77	\$ 6.831,70	\$ 7.062,45	\$ 7.345,59	\$ 7.975,68
3	\$ 6.879,35	\$ 7.083,32	\$ 7.342,47	\$ 7.627,12	\$ 8.313,15
4	\$ 7.098,90	\$ 7.305,84	\$ 7.585,81	\$ 7.886,56	\$ 8.572,28
5	\$ 7.339,77	\$ 7.614,09	\$ 7.821,29	\$ 8.138,08	\$ 8.844,47
6	\$ 7.728,97	\$ 7.987,86	\$ 8.274,18	\$ 8.593,21	\$ 9.344,20
7			\$ 8.951,40	\$ 10.755,06	\$ 11.332,85
Complemento de Servicio: 12% aplicable sobre Sueldo Básico Convencional.					
Asistencia: 10% de asistencia perfecta sobre Sueldo Básico Convencional.					
Escalafón: 0,31% por año de antigüedad aplicable sobre Sueldo Básico Convencional.					

CLASES/CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS EN CADA ESCALA (I - V)

I. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría una estrella. Hoteles, moteles, hosterías y otros

establecimientos residenciales de alojamiento, categoría una estrella. Hospedajes y pensiones. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría D. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría C. Despacho de comidas al mostrador sin servicio de salón. Otros negocios gastronómicos categoría D.

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

III. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría tres estrellas. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría tres estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría B y casas de tipo económico. Heladerías con servicio de salón. Lecherías. Cabarets, Dancings, boites, bares y cafés con variedad. Cafés Concert. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría A. Servicios de catering y afines categoría B. Otros negocios gastronómicos categoría B.

IV. Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cuatro estrellas. Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría A. Servicios de catering y afines categoría A. Otros negocios gastronómicos categoría A.

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

Art. 19. ADICIONALES: Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales.

Todos los adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

Art. 20. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: 1) En concepto de antigüedad, se aplicará sobre el sueldo básico percibido por el respectivo dependiente un adicional del cero con treinta y uno por ciento (0,31%), acumulable por año de

servicio.- 2) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento.- Este adicional comenzará a regir desde el mes de homologación de esta convención.-

Art. 21. ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO: Tendrá derecho al mismo todo dependiente cualquiera fuera su función o nivel.

1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente cualquiera sea su categoría profesional.

2) Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) del sueldo indicado en el punto anterior.

3) Queda establecida la prohibición de recibir “propinas” por parte de todo el personal dependiente, a los fines previstos por el artículo 113 de la actual Ley de contrato de Trabajo (20.744 t.o. y sus complementarias). En función de este adicional, la eventual entrega de “propinas” al trabajador por parte del cliente se considerará un mero acto de liberalidad de este último sin ninguna consecuencia, a ningún efecto, para la relación de empleo entre trabajador y empleador, y no originará derecho alguno a favor del trabajador, en cuanto a determinación del salario, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias.

4) Se excluye de este adicional a los trabajadores del NIVEL 0 – APRENDIZ, conforme lo establecido en el art. 10, por el plazo que el trabajador revista en la mencionada categoría.

5) Este adicional comenzará a regir al mes posterior al de la homologación de la presente convención colectiva.

Art. 22. PROHIBICION DE RECIBIR PROPINAS Y COMISIONES: Las partes coinciden en ratificar la total prohibición del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, de recibir sumas dinerarias de los pasajeros / comensales o de clientes que utilicen los servicios de cada establecimiento, o bien comercios o empresas de servicios que pudieran vender productos o servicios de los mismos. En esta prohibición, quedan expresamente incluidas las denominadas propinas en sus distintas modalidades posibles; comisiones por recomendar a los pasajeros / clientes / comensales la utilización de determinados servicios de excursiones, remises, taxis, restaurantes, espectáculos, etc, o la adquisición de cualquier tipo de

producto a terceros comercios (artículos de cuero, regionales, vinos, etc.), a los fines previstos en el artículo 113 in fine de la Ley Contrato de Trabajo.

A todo evento y en consecuencia, expresamente se establece que no podrá pretenderse, invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral.

Art. 23. ABSORCION: Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia a aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este convenio colectivo de trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del Dec.392/03, absorben y/o compensan hasta su concurrencia: - Los adelantos otorgados por las empresas a cuenta de futuros aumentos; - Las mejoras salariales y/o incrementos otorgados voluntariamente por la empresa y/o por acuerdo de partes cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado.

CAPÍTULO IV DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA CAPITULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA – GASTRONOMICA

Art. 24. REPRESENTATIVIDAD: De conformidad a lo establecido en el artículo. 101 de la ley 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamente el correspondiente capítulo.

Art. 25. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA –PYME- PAUTAS:

1. Las disposiciones del presente CCT. son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en éste artículo, en la Ley 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la ley 24.467, sus Decretos y normas reglamentarias y a la Resolución N° 1125 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las Empresas

comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta 80 personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PYMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A éstos efectos, no serán considerados para el cómputo de éste número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes de desempeñaren en programas de pasantías.

3. Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables "ipso iure" por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por Resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PYMES.

Art. 26. PERIODO DE PRUEBA: Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva. Serán de aplicación en el lapso de periodo de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente CCT.

Art. 27. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO: El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 28. LICENCIA ANUAL ORDINARIA: Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días. Cualquiera sea el periodo de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a 6 (seis) días laborales corridos. En caso de

fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

Art. 29. CAPACITACION: Los trabajadores de Pequeñas Empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (artículo 96 Ley 24.467).

Art. 30. PREAVISO: Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la ley 24.467, las partes acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 30 (treinta) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara el período de prueba, correspondiendo un preaviso de 15 días en caso de relaciones de entre 30 y la extinción del período de prueba.

CAPÍTULO V

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

Art. 31. NOTIFICACIONES: Todo personal tiene la obligación de notificarse por escrito cualquier disposición, suspensiones, medidas disciplinarias, instrucciones, etcétera, sin que su firma implique conformidad. Dichas notificaciones podrán ser impugnadas para lo cual se establece un plazo de treinta días corridos a partir del momento de la notificación. (Art. 67 L.C.T.)

Todo empleador estará obligado a entregar copia al trabajador de la notificación, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario la notificación carece de validez.-

Art. 32. CAMBIOS DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR: Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador. El que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones, convendrá con el

empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio. El trabajador y el empleador deberán consignar por escrito, un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que se efectúen.-

Art. 33. CAMBIO DE ESTADO CIVIL: Por constancia escrita, el trabajador deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará respecto de las personas de su familia o de sus beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales. El trabajador deberá hacer entrega de la documentación pertinente.-

Art. 34. IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS: Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente Convenio, quedando nulos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.-

Art. 35. CERTIFICADO DE TRABAJO Y DE APORTES PREVISIONALES: A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extender el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja y la certificación de aportes previsionales.-

Art. 36. PERSONAL EXTRA - DENOMINACIÓN Y ALCANCES: Se denomina personal extra al contratado para prestar servicios eventuales y transitorios de la empresa. Esta tarea no genera efectividad, ni antigüedad.

BENEFICIO: Los trabajadores que presten servicios como extras tendrán beneficios provenientes de la legislación laboral en vigencia, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos legales a los que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.-

Las remuneraciones que deben abonarse al personal extra serán de la siguiente forma:

1. La tarea prestada por el personal extra será remunerada con un jornal diario correspondiente a la categoría en que se desempeñe (remuneración mensual básica dividido en 25), con mas los beneficios sociales y previsionales que

deriven de las leyes en vigencia y de este convenio, en forma proporcional al trabajo efectivamente prestado.

2. La modalidad de cálculo de la remuneración del personal extra arriba indicada, absorbe a la totalidad de los restantes adicionales convencionales de aplicación para el personal permanente de igual categoría y a la vez compensa en forma integral el no devengamiento de créditos indemnizatorios por extinción contractual en virtud de la naturaleza temporaria de esta modalidad de contratación.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cumplido cada evento para el cual fuera contratado, cesa de pleno derecho el vínculo laboral del EXTRA. En ningún caso, la mayor o menor habitualidad de eventos para un mismo empleador podrá transformar a estos contratos de naturaleza temporaria y transitoria en uno de tiempo indeterminado.

Art. 37. CUMPLIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa se establezcan.-

El empleador podrá modificar el horario y la diagramación del trabajo, sin que sea necesaria la previa autorización administrativa de acuerdo a las necesidades del establecimiento, sin que el trabajador pueda oponerse a su cumplimiento, salvo que pruebe el perjuicio relevante que le pueda provocar.

La duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Los trabajadores podrán a su vez ser contratados para jornadas diarias inferiores y en tales casos, el jornal se adecuará al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo que hubiere sido contratado en tal modalidad percibirá su jornal proporcional a los días trabajados.-

No se computarán en la jornada de trabajo, las pausas que se destinen a alimentación del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador.-

Art. 38. DESCANSO SEMANAL: Teniendo en cuenta las características estacionales y particulares de la actividad hotelera gastronómica, y amparados en el principio de excepción establecido por el art. 203 y 204 de la L.C.T., se establece con carácter permanente y general para toda la actividad, un régimen de descanso compensatorio semanal a saber:

El descanso semanal se otorgará dentro del sistema establecido por el empleador pudiendo coincidir o no con sábado o domingo.

Todos los trabajadores que presten servicios en sábados, domingos o ambos, por estar comprendidos dentro de las excepciones a la prohibición, gozaran de Un descanso semanal compensatorio que asegure un descanso mínimo y continuado de treinta y seis horas.

En tal sentido, las horas trabajadas desde las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo serán consideradas horas normales.

La interrupción de la actividad en las condiciones fijadas precedentemente implicará el otorgamiento del descanso semanal obligatorio, aunque este no coincidiera con día sábado o domingo.

Las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas redistribuyan el franco semanal de 36 horas, alternando una semana con un franco de 24 horas con una semana de un franco de 48 horas. Ello además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo.

La interrupción de la actividad en las condiciones fijadas precedentemente implicará el otorgamiento del descanso semanal obligatorio aunque este no coincidiera con día domingo.

Art. 39. INASISTENCIA IMPREVISTA: El trabajador que no concurra a sus tareas por causa imprevista no contemplada en esta Convención Colectiva, que le impida dar aviso en el día, dará el aviso correspondiente en el transcurso de su primera jornada de trabajo. El personal que trabaja en jornada nocturna, deberá efectuar el aviso dentro del turno diurno siguiente. En todos los casos el trabajador quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor mientras dure la misma.-

Art. 40. FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES: Además de los días feriados nacionales, y días no laborables establecidos por el régimen legal que los

determina, se incluyen los feriados provinciales y/o locales.- En caso de prestarse servicios en dichos días por parte de los trabajadores, percibirán por ello el salario simple devengado en el mismo con un recargo del 100% (ciento por ciento) conforme lo establece la ley vigente.

Art. 41. DÍA DEL GREMIO: Se ratifica como Día del Trabajador del Turismo Hotelero y Gastronómico el 2 de Agosto, el que será no laborable. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera - gastronómica, se adicionará a la remuneración legal que corresponda a la fecha, un jornal más. Para los trabajadores cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.-

Art. 42. LICENCIA ANUAL ORDINARIA: En virtud de las características propias de la demanda del servicio no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

El cómputo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en el artículo 150 de la L.C.T. y en función de su antigüedad en la empresa, se efectuará en todos los casos en días corridos

La licencia por vacaciones deberá ser iniciada a partir del primer día hábil posterior al franco semanal que en cada caso correspondiera en virtud del régimen de jornada que se aplicara.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1º de Diciembre y el 31 de Marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

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

Art. 43. LICENCIAS ESPECIALES PAGAS: El personal comprendido en el presente gozará exclusivamente de las licencias especiales dispuestas por la legislación vigente (Artículo 158 L.C.T.), a saber:

a) Por Nacimiento de Hijo. 2 (dos) días corridos (uno de los cuales debe ser día hábil).

- b) Por Matrimonio: 10 (diez) días corridos.
- c) Por fallecimiento de Cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la L.C.T., de Hijos o de Padres: cuatro (4) días corridos
- d) Por Fallecimiento de Hermano: dos (2) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 (dos) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días por año calendario. Los días de permiso por examen serán tanto para la enseñanza oficial como privada, sometida a planes de enseñanza oficiales, autorizados por el organismo nacional provincial competente. En todos los casos deberá mediar comunicación previa de 48 horas y será obligación presentar dentro de las 48 horas posteriores, el comprobante o certificado de la realización del examen.

Art. 44. RÉGIMEN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES:
Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1) El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa dentro de su jornada de labor, pudiéndolo hacer por los siguientes medios:

a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.-

b) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo su comprobante que justifique dicho aviso.-

c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. En este caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.-

2) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems a), b) y c) del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo dentro de las primeras horas diurnas inmediatas.-

3) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, indicando el lugar donde se asiste.-

4) El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico que lo asiste o a cualquier otra institución de carácter médico-asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación en caso de imposibilidad ambulatoria.-

5) El trabajador no está obligado bajo su responsabilidad a las prescripciones que determina el respectivo médico del empleador, pero sí tiene la obligación de permitir en todos los casos la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada dentro del horario de siete a veintiún horas (07:00 a 21:00), como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.-

6) En todo lo concerniente a enfermedad, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y que no sea previsto en esta convención colectiva de trabajo, serán de aplicación las normas específicas contenidas en la pertinente legislación de orden superior, así como sus reglamentos.-”

Art. 45. CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES SOBRE HIGIENE: Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los más necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos en que le sea requerida. Los trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad del establecimiento.-

Art. 46. ESTABILIDAD: Los trabajadores del área hotelera - gastronómica comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de la estabilidad en el empleo según la normativa derivada de la Ley 20.744, t.o.-

CAPÍTULO VI TRABAJO DE TEMPORADA - PASANTIAS

Art. 47. CARACTERIZACION - DIAGRAMACION: Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la actividad. El empleador podrá variar la diagramación o cambiar el horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada.-

Art. 48. FORMAS Y CONDICIONES: En cuanto a las formas y condiciones respecto de la iniciación y duración de cada temporada, notificaciones, pedido de plaza, perfeccionamiento del contrato, como asimismo las consecuencias legales que se derivaran de su incumplimiento, ya sea por parte del trabajador o del empleador, habrá de ser materia regulada por la L.C.T..-

Art. 49. CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO: A los efectos de los derechos previstos en esta convención y legislación vigente, el cómputo de antigüedad en el empleo para el trabajador de temporada será calculado sobre la base del tiempo efectivamente trabajado, según así lo prescribe el art. 18 de la Ley 20744 (T.O. 1976).-

Art. 50. PASANTIAS: Las empresas podrán organizar programas de pasantías, con el objeto de contribuir a la formación práctica de estudiantes de carreras afines a la actividad, y al mismo tiempo posibilitar una alternativa de selección y búsqueda para los casos en que requiriera de la contratación de nuevo personal bajo alguna de las diferentes modalidades reguladas a través del presente.

Estos programas deberán en su caso estar organizados en base a las pautas, condiciones, requisitos y derechos de los participantes establecidos en las Leyes 25.013 y 25.165 y sus normas reglamentarias, o en los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación (artículo 7º, ley 24.241 y Decreto 491/97) no adquirirán en consecuencia la condición de empleado en relación de dependencia. En todos los casos, deberá observarse como tope máximo el previsto en el decreto reglamentario de la Pasantía establecida por Ley 25.013.

CAPÍTULO VII RELACIONES GREMIALES

Art. 51. RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LOS EMPLEADORES: Con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes la representación empresaria reconoce a la Unión Trabajadores del

Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) como único representante de los trabajadores de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos.

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realizará conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidas en la ley 23551 y su reglamentación (D. 467/1988).

La representación gremial de la UTHGRA en cada establecimiento, se postulará, designará y ejercerá de acuerdo a las prescripciones de los artículos 40, 41, 42 43, 44 y 45 de la ley 23551.

En cada caso, la UTHGRA deberá comunicar al empleador correspondiente con una anticipación no inferior a los diez (10) días, la fecha de la elección, los postulantes a ser electos, y la cantidad y tipo de los cargos a cubrir, debiendo estos últimos ajustarse cuantitativamente a lo dispuesto en el artículo 45 de la ley 23551; con excepción de los establecimientos de la actividad en los que se desempeñaren hasta 40 trabajadores, en los que podrá elegirse y designarse la cantidad fija de un (1) representante gremial, con independencia de la cantidad de turnos y/o sectores que pudiera tener.

El representante gremial que debiera ausentarse de su lugar de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral, para realizar actividades inherentes a su función gremial, deberá comunicar a su superior inmediato con anterioridad, quien extenderá por escrito la autorización correspondiente, fijando el horario de salida y el lugar de destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de 16 horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

Asimismo, en las oportunidades en que se llevaran a cabo Congresos por parte de la UTHGRA, los Congresales podrán solicitar licencias por el lapso de duración de dichos eventos debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible para el personal pero no accesible al público o clientes, una cartelera para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical.

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial, en especial propaganda política, etc.

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

Art. 52. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION: En función a lo previsto por el art. 14 y sus correlativos (Ley 14.250 t.o., artículo 7 y concordantes del decreto 199/88), se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Conciliación, de carácter permanente, la que tendrá jurisdicción en todo el territorio de la provincia de Tucumán.

Estará integrada por tres miembros del sector empresario y tres del sector obrero, los que tendrán a su cargo resolver en todas las cuestiones de interés referidas con la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Capitulo VIII

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 53. ASIGNACION POR FALLECIMIENTO: Para todo el personal de la actividad hotelera-gastronómica se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable, como mínimo, por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial de vigencia de la presente convención se fija en \$ 5.000.- (pesos cinco mil.-) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario.

Art. 54. ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO: Para todo el personal de la actividad hotelera-gastronómica se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho/s beneficiario/s haga/n uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o servicio de sepelio que lo brinde, se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de \$ 1.800.- (pesos un mil ochocientos), ajustable según coeficiente que fije la reglamentación que se dicte; debiendo a tal fin presentarse el comprobante correspondiente.

Art. 55. GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION: La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los arts. 53 y 54, estarán a cargo de la UTHGRA que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores, previo a su puesta en funcionamiento. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes calculados sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores hoteleros-gastronómicos.

La UTHGRA queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador hotelero-gastronómico cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencias, UTHGRA una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, cultural, de formación profesional, becas, etc., en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

Art. 56. FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO: Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos, económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que

habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, abonadas al personal hotelero-gastronómico.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a UTHGRA. y el restante uno por ciento (1%) a UHRCBYA, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de Obra Social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical UHTGRA y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 07 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

UHTGRA y UHCBCRYA procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en una entidad bancaria con sucursales en la provincia de Tucumán, (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.

Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni UTHGRA ni UHRCBYA, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta la entidad bancaria, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán UTHGRA y UHCBCRYA en el mismo Banco.

UTHGRA asume la obligación de hacer entrega a UHRCBYA, en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios obligados al aporte y los

aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización, como así también un detalle de deudores, de los acuerdos celebrados, gestiones judiciales y extrajudiciales, etc.; en formato digitalizado, soporte magnético o el medio que solicitara UHRBCYA.

UTHGRA, tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES GENERALES

Art. 57. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES: Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de las cuotas sindicales (dos y medio por ciento “2,5%”) y/o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.RA.), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción.

Art. 58. CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL: En el caso de personal extra, el mismo deberá poseer certificado de haber realizado el correspondiente curso de capacitación por la tarea a desarrollar. Dichos cursos serán efectuados y supervisados por cada parte firmante de este Convenio, conjunta o indistintamente y con el financiamiento que ambas partes consideren.

Art. 59. PERSONAL DISCAPACITADO: Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de “tiempo indeterminado”, gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal. Las partes procuraran incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin las recomendaciones pertinentes vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con tareas diferentes.

Art. 60. SANCIONES POR VIOLACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: La violación de cualquier disposición del presente Convenio de Trabajo, motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes vigentes pertinentes.

Art. 61. AUTORIDAD DE APLICACION: La aplicación y el control del cumplimiento del presente convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligada al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

Art. 62. APORTES Y CONTRIBUCIONES: Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etc., se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a Jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo o temporario.

Art. 63. REGIMEN COMPENSADOR DE ANTIGÜEDAD: Las partes ratifican plenamente la importancia de lograr la promulgación de un régimen legal específico para la actividad, que dispusiera la sustitución de la obligación del pago de los créditos indemnizatorios derivados de las extinciones contractuales, por u régimen de capitalización individual nominativo de cada trabajador, con acceso a su producido al momento de la finalización del vínculo laboral en compensación de la antigüedad generada en el empleo.

A tal fin, las partes asumen el compromiso formal de desarrollar a través de las comisiones creadas en el presente convenio colectivo de trabajo, el análisis de diferentes alternativas de un sistema compensador de antigüedad del empleado, mediante el cual se estimule el ahorro de los fondos que periódicamente se aportarán en financiamiento del régimen, y que garantice al momento del distracto, al trabajador, la percepción del fondo generado durante la relación laboral con independencia de la modalidad o causa de finalización de la relación de empleo.

Ello con el objeto de establecer en el término de 180 días, las pautas y contenidos de un proyecto definitivo de régimen en la materia, a efectos de impulsar y promover en forma conjunta la generación de la legislación necesaria a los efectos de dotar de vigencia y funcionamiento al mismo.

ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

a) General:

Diccionario Lengua Española

DEL CARRIL, Juan Carlos; DE MARCO, Myriam y USANDIVARAS, Silvia, Tesis y Tesinas en Ciencias Económicas, 2º Edición (San Miguel de Tucumán, 2008).

b) Especial:

D'ARTERIO, José Humberto, Curso: Administración de Personal, Facultad de Ciencias Económicas, UNT, (Tucumán, 2013).

GIMÉNEZ, Carlos Manuel, Sistemas de Costos, Editorial La Ley, (Buenos Aires, 2007).

GRISOLIA, Julio Armando, Guía de estudio de laboral, derecho del trabajo y de la seguridad social, Editorial Estudio, 7ª Edición, (Buenos Aires, 2008).

c) Otras Publicaciones:

Art. 103, Ley de Contrato de Trabajo, N° 20744 (t.o.1976).

Art 2, Decreto N° 814/01, Ministerio de Economía (Buenos Aires 20/06/2001).

Art. 10, Ley N° 24.013 (t.o.1991).

Art. 1, Ley Provincial N° 5.352 (Santiago del Estero, 1984).

Consulta de internet: www.ansesresponde.anses.gob.ar/suaf-sistema-unico-de-asignaciones-familiares (25/02/2015).

Consulta en internet: www.pami.org.ar (25/2/2015)

Consulta en internet: www.anses.gob.ar/blogdeldirector/archives/tag/sipa (25/2/2015).

Consulta en internet: www.desarrolloturistico.gob.ar/estadistica/ultimas-cifras (01/03/2015).

Consulta en internet: www.indec.mecon.ar (03/03/2015).

Consulta en internet: www.infoleg.gov.ar/basehome/actos_gobierno/actosdegobierno (06/03/2015).

Consulta en internet: www.uthgra.org.ar/site/index.php (15/03/2015).

Consulta en internet: www.dgrsantiago.gov.ar/portal.htm (21/03/2015).

Consulta en internet: www.repsal.gob.ar (03/03/2015).

Consulta en internet: www.trabajo.gob.ar/empleo/empresas.asp
(17/03/2015).

ÍNDICE ANALÍTICO

	Pág.
Prólogo.....	1

CAPÍTULO I

LOS COSTOS LABORALES

1. Introducción a los Costos. Concepto. Objeto. Clasificación.....	3
2.- Mano de Obra: Concepto y Clasificación.....	8
3.- Los Costos Laborales: Definición y Componentes. Remuneración. Cargas Sociales. Reclutamiento y Selección. Desvinculación.	11

CAPÍTULO II

LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA

1. La Actividad Turística Nacional. Industria Gastronómica: Características. Categorización del Sector Gastronómico. Perfil del Empleado Gastronómico..	25
2.- U.T.H.G.R.A. Antecedentes e Historia. Acción Gremial.....	37

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA “LOS NOGALES”

1. Presentación de la Empresa.....	44
2. Estructura de la Empresa.....	48

CAPÍTULO IV

CASO DE APLICACIÓN: “ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA LOS NOGALES”

1. Consideraciones Preliminares.....	52
2. Cómputo de las Remuneraciones.....	54
3. Cómputo de las Cargas Sociales.....	56
4. Cómputo de los costos de Reclutamiento, Selección y Desvinculación.....	61

CAPÍTULO V

COMPETENCIA DESLEAL Y BENEFICIOS DEL TRABAJO REGISTRADO

1. Competencia Desleal: Cómputo de los Costos Laborales Mensuales.....	65
2. Trabajo No Registrado. Multas y Sanciones.....	75
3. Beneficios del trabajo Registrado. Crédito Fiscal.....	78
Conclusión.....	81
Apéndice.....	84
Apéndice 1: Cálculo de la Antigüedad de los Trabajadores.....	85
Apéndice 2: Promedio de Meses con Ausencias Injustificadas.....	87
Apéndice 3: Promedio de Inasistencias Justificadas Año 2014.....	88
Apéndice 4: Costo de Provisión de Uniformes.....	89
Anexo.....	90
Índice Bibliográfico.....	129
Índice Analítico.....	131

