

Análisis comparativo de los derechos laborales del personal comprendido en el convenio colectivo de trabajo de comercio y el correspondiente al personal de la Epec

Año
2018

Autora
Sargiotto, Silvina Antonella

Director de tesis
Cassano, Fabian

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Sargiotto, S. A. (2018). *Análisis comparativo de los derechos laborales del personal comprendido en el convenio colectivo de trabajo de comercio y el correspondiente al personal de la Epec*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARIA

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE
CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

TEMA: “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL
PERSONAL COMPENDIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE
COMERCIO Y EL CORRESPONDIENTE AL PERSONAL DE LA EPEC”

AUTOR: Sargiotto, Silvina Antonella.

TUTOR: Cassano, Fabian.

OCTUBRE de 2018

AGRADECIMIENTOS

Principalmente a toda mi familia que me apoyo siempre y nunca me dejo faltar nada, y a toda la gente que cruce en este camino que me ayudo a que sea más llevadero.

INDICE

Introducción.....	4
Objetivos.....	5
Objetivos Generales.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Marco Teórico.....	6
Trabajo/Trabajo por cuenta ajena.....	6
Derecho del trabajo.....	6
Derecho Individual y Colectivo.....	6
Sujetos de derecho individual del trabajo.....	7
El contrato de trabajo y la remuneración.....	7
Deberes y Derechos de las partes.....	8
Derecho colectivo del trabajo.....	8
Principios generales del derecho colectivo.....	10
Autonomía de la voluntad colectiva.....	11
Nacimiento de las asociaciones gremiales.....	12
Libertad sindical.....	12
Sindicato.....	13
Tutela sindical.....	13
Negociación Colectiva.....	13
Convenio Colectivo.....	14
Control y homologación del convenio colectivo.....	15

Estatutos Especiales.....	15
Convenio de comercio/Estatuto de EPEC.....	16
Partes.....	16
Aplicación.....	17
Categorías profesionales.....	17
Beneficios.....	18
Ingresos.....	18
Vacaciones.....	19
Licencias.....	19
Día del trabajador.....	21
Capacitaciones.....	21
Estabilidad del empleado público.....	22
Fallo CSJN.....	22
Práctico.....	24
Conclusiones.....	29
Anexos.....	31
Bibliografía.....	38

RESUMEN

En el siguiente trabajo se analiza el tratamiento laboral del empleado público provincial de la EPEC en comparación del empleado de comercio, a fin de resaltar las más notables diferencias entre los estatutos que los rigen, amparados por sus respectivas entidades sindicales.

INTRODUCCIÓN

En el presente se observa el derecho del trabajo, la legislación que se ocupa de tratar temas como el contrato de trabajo, la relación laboral, la remuneración, los sindicatos, entre otros.

Se analiza particularmente el derecho colectivo del trabajo, la libertad sindical y la tutela, y los diferentes derechos que los gremios les han ido otorgando a los trabajadores a través del tiempo. Seguido a esto se realiza un análisis comparativo entre dos estatutos (comercio y EPEC) con el fin de resaltar las principales diferencias de acuerdo a los derechos de cada rama de trabajadores en particular. Con esta comparación de institutos lo que se pretende es resaltar la fuerza de cada gremio al tratar de lograr mayores derechos para sus afiliados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la legislación vigente en materia de derecho colectivo del trabajo, entidades gremiales y convenios específicos de cada actividad con el fin de resaltar los derechos de los trabajadores y las diferencias entre distintas ramas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Realizar una introducción acerca del derecho laboral.
- b) Diferenciar el derecho individual del colectivo.
- c) Definir el derecho colectivo y los estatutos especiales.
- d) Analizar el nacimiento y el funcionamiento de las asociaciones gremiales.
- e) Efectuar una definición y comparación de convenio colectivo.
- f) Explicar brevemente la estabilidad del empleado público.

MARCO TEORICO

TRABAJO: Actividad lícita, productiva y creadora del hombre la que se realiza a cambio de una remuneración.

- TRABAJO POR CUENTA AJENA: El trabajo dependiente es el realizado por el trabajador por cuenta ajena y consiste en poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Es un vínculo basado en el intercambio de la fuerza de trabajo aportada por el trabajador y la remuneración devengada pagada por el empleador. Tiene un fin económico con una obligación de resultados a cargo del trabajador y un deber de medios a cargo del empleador que corre riesgos y con ello tiene el deber de abonar la remuneración.

DERECHO DEL TRABAJO: Rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y por cuenta ajena y los empleadores, con el fin de regular sus derechos y deberes, conforme a un ideal social de justicia. Trata de ser un conjunto ordenado de normas y se caracteriza por ser un sistema tuitivo, en donde se ampara al trabajador que es en principio la parte más débil de la relación jurídica individual. Para la empresa es fundamental contar con un marco regulatorio que establezca las reglas, que determine con claridad la conducta de las partes con el objetivo de conservar una relación estable debe restablecer el desequilibrio que surge de la relación de las partes, a fin de que no se cometan abusos y se ampare la dignidad de quien trabaja por cuenta ajena y en relación de dependencia. Los derechos del empleador cuentan con un marco regulatorio cuyo fin es limitar sus atribuciones, para preservar el equilibrio.

DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO: El primero de ello es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones entre cada trabajador y su empleador en el marco del contrato individual, en cambio, el colectivo se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos que representan a los trabajadores (gremios o sindicatos) y la representación colectiva del empleador (un empleador, un

grupo de ellos o una entidad representativa de los mismos), en el marco de las relaciones colectivas como conflictos y convenios.

SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

EL TRABAJADOR.

Se denomina trabajador a la persona humana (solo las personas de existencia visible pueden celebrar contrato de trabajo en calidad de trabajador) que se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y prestar servicios, realizar actos y ejecutar obras en relación de dependencia a favor de un empleador a cambio de una remuneración. Solo puede ser trabajador quien tenga capacidad frente al sistema jurídico.

EL EMPLEADOR

Se denomina empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídicas, con o sin personalidad jurídica propia, que requiera y contrate los servicios de uno o más trabajadores. Lo importante es que el empleador requiera y se valga de uno o más trabajadores bajo su dependencia para constituirse como tal. Este es el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y fiscales que impone el marco regulatorio.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.

LA REMUNERACION

Llamamos remuneración a la contraprestación a la que tiene derecho el trabajador del empleador por haber puesto a disposición de este último su fuerza de trabajo.

DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

Se denomina así al conjunto de obligaciones de cada uno de los sujetos del contrato individual, el trabajador y el empleador, y sus respectivos derechos, que integran el plexo contractual a través de los que dispone la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos. Cada una de las facultades las podemos calificar como derecho – deber, en virtud de que a cada obligación de una de las partes le corresponde un derecho de parte de la otra y viceversa.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho colectivo del trabajo, llamado derecho sindical comprende los sujetos colectivos (los sindicatos y los empleadores o sus entidades representativas), el marco normativo de la autorregulación o negociación colectiva (a través de los convenios colectivos), y los conflictos colectivos.

El derecho sindical tiene su eje en el conflicto social fundado en los problemas vinculados con la puja distributiva, la distribución desigual del ingreso, y en especial, los reclamos sociales por mayor equidad.

El derecho colectivo es parte del derecho del trabajo, y se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre los sujetos colectivos que son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo o una entidad representativa de ellos por el sector empresario.

- a) Es parte del derecho del trabajo: la contrapartida del derecho colectivo es el individual que trata las relaciones entre cada trabajador y su empleador dentro del contrato individual.
- b) Regla los deberes y derechos entre los sujetos colectivos: los derechos colectivos son singularmente diversos de los del derecho individual, no solo por la diversidad de sujetos, sino porque el objeto es también distinto, el contenido del derecho colectivo está dado por los conflictos y los convenios colectivos.

- c) El sindicato: en el marco colectivo aparece el sindicato o gremio como la entidad creada por voluntad de los trabajadores que a la vez es el ente que tiene a su cargo la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores.
- d) Los empleadores: son sujetos del derecho individual y también colectivo.

Este proceso de desarrollo se basa en un trípode constituido por las asociaciones profesionales, los convenios colectivos y los conflictos, en base a la reclamación de derechos de los trabajadores que luego se transformarían en las leyes laborales que dieron origen al moderno derecho del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo ha sido plasmado dentro del artículo 14 bis de la constitución nacional (“Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo (...)). El enunciado plantea los derechos basados en la potestad del trabajador de crear e integrar sus asociaciones sindicales como los derechos que se le garantizan a los gremios.

- a) Organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial: el derecho de constituir los gremios es una potestad fundamental de los trabajadores, en el plano de las garantías enunciadas por la constitución como un derecho subjetivo que proviene de la decisión libre de cada uno con prescindencia de la categoría. Las entidades gremiales son

personas jurídicas, que como todo sujeto de derecho tiene derechos y deberes. Las organizaciones sindicales tienen por fin la defensa de los intereses de los trabajadores, la legislación admite los sindicatos inscriptos con atribuciones restringidas.

- b) Se garantiza a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo: es un derecho fundamental de los gremios concertar los convenios colectivos.
- c) Se garantiza recurrir a la conciliación y al arbitraje: el ejercicio de derecho de huelga tiene también como límites la posibilidad de recurrir a la conciliación y arbitraje como un medio de solución.
- d) Se garantiza el derecho de huelga: la norma garantiza el ejercicio del derecho de huelga, el que puede ejercerse conforme a normas reglamentarias y medios de solución.

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en el empleo: con ello se da cobertura a la “tutela sindical” donde se protege al representante contra cualquier situación de abuso originada en la suspensión, despido o modificación de las condiciones de trabajo.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO COLECTIVO

Se denominan así al conjunto de pautas generales y de carácter doctrinarios que definen los basamentos de la materia y que resultan necesarios para integrar e interpretar el marco regulatorio.

- 1- Libertad sindical: principio que comprende tanto el plano de lo individual como lo colectivo ya sea para resolver la afiliación, desafiliación o no afiliación a una entidad, como la de unirse con otros trabajadores para constituir una entidad gremial, votar y ser votado.
- 2- Autonomía colectiva: reconocimiento de la capacidad jurídica de los entes que representan a las partes. El ejercicio de estas atribuciones permite a las entidades sindicales dictar sus propias normas de funcionamiento, elegir sus autoridades, dictar normas de disciplina, como otras facultades.

- 3- Subsidiariedad: principio conforme al cual se debe respetar la libertad y derechos de los individuos, pasando por las organizaciones intermedias como el sindicato y llegando hasta el Estado.
- 4- Amparo de la categoría profesional: es el conjunto de personas a los que une generalmente un factor común, la categoría profesional dentro del derecho colectivo importa la reunión de intereses a fin de que se puedan lograr en el plano colectivo una mejor defensa de los intereses.

AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA.

Es un reconocimiento por la cual se admite que los sujetos colectivos puedan ser creados, dictar sus propias normas, establecer la administración y el régimen disciplinario, y puedan generar normas que a su vez son obligatorias para las partes involucradas.

- a) Facultad de organizarse y crear organizaciones: es un derecho de origen constitucional garantizado por las leyes que permite a los trabajadores crear los sindicatos o gremios y con ello representar a los trabajadores de la clase laboral.
- b) Facultad de las organizaciones de darse sus propias autoridades: los sindicatos se pueden dar sus propias autoridades a través de mecanismos democráticos mediante el voto de sus afiliados.
- c) Generación de normas o autorregulación: una de las atribuciones de los sujetos colectivos es el derecho que tienen de autorregularse o de dictarse a sí mismos sus propias normas a través de la negociación colectiva.
- d) Efecto normativo de los convenios: los convenios homologados y publicados tienen efecto erga omnes, son imperativos
- e) La de promover el ejercicio del derecho de huelga: las entidades gremiales con personería tienen el derecho exclusivo de promover el ejercicio del derecho de huelga.

- f) La atribución de recurrir a la conciliación y al arbitraje: las organizaciones gremiales pueden y deben recurrir a los procedimientos de conciliación y arbitraje como medios legales para resolver los conflictos.

NACIMIENTO DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES

Las asociaciones gremiales son el producto de la decisión de un grupo de trabajadores de un oficio o actividad que resolvieron conformar su propia entidad. La ley de asociaciones sindicales (23551) consagra la libertad sindical colectiva, garantiza a los trabajadores el derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales. A tal fin deberán cumplir con requisitos que acrediten su existencia. En primer lugar podrán constituir una asociación simplemente inscripta con atribuciones muy restringidas, y luego podrán reclamar la representación de la categoría o clase que se trate, en la medida que acrediten la condición de ser la entidad más representativa dentro de su ámbito.

Tipos de asociaciones gremiales: las entidades simplemente inscriptas, que acreditan su fundación y existencia y que carecen de las más elementales facultades para representar a los trabajadores; y las entidades con personería gremial, que le es otorgada por la autoridad a aquel gremio que revista la condición de ser el más representativo, en tal caso monopolizan todas las atribuciones que hacen a los derechos dentro de las entidades gremiales.

LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL Y COLECTIVA

La libertad sindical se puede subdividir en individual y colectiva, la individual es el derecho de los trabajadores a afiliarse, desafiliarse o no afiliarse; la colectiva es el derecho de los trabajadores a constituir asociaciones gremiales, a ejercer los derechos electivos, y a intervenir en la negociación colectiva a fin de concretar los convenios, y en el ejercicio del derecho de huelga.

Función actual de los sindicatos: son y deben ser las entidades representativas de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, tanto en el plano individual como colectivo. El fin esencial es el de representar los intereses profesionales de los que se encuentran comprendidos en el ámbito de representación, sean afiliados o no afiliados.

SINDICATO: Es la agrupación de trabajadores unidos por un arte, oficio o profesión o actividad. Sindicar es agrupar y coincidir.

Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- A) Determinar su nombre
- B) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial
- C) Adoptar el tipo de organización
- D) Formular su programa de acción y realizar todas las actividades en defensa del interés de los trabajadores.

PROTECCION DE LA ACTIVIDAD GREMIAL A TRAVES DE LA TUTELA SINDICAL: es un mecanismo de protección especial originado en la ley que tiene por objeto proteger a ciertas personas que desarrollan actividad gremial frente a posibles abusos, impidiendo que se le suspenda, despida o modifiquen sus condiciones de trabajo. Las personas amparadas por la tutela serán aquellas que ocupan cargos electivos en las asociaciones gremiales, cargos representativos, cargos políticos en los poderes públicos, los candidatos oficializados, y los delegados o representantes gremiales suplentes.

NEGOCIACION COLECTIVA

Ninguna rama del derecho tiene la posibilidad de que los sujetos cuenten con la atribución de poder dictarse a sí mismos sus propias normas. La negociación colectiva de trabajo y su producto resultante: el convenio, son elementos típicos del derecho del trabajo, importa la posibilidad de que sus actores se den a sí

mismos sus propias normas, normas que son fruto del acuerdo entre los sujetos colectivos, es un poder atribuido por la ley y tienen efectos colectivos que alcanzan a toda la categoría.

Caracteres:

- Es el producto de la autonomía de la voluntad colectiva.
- Tiene naturaleza contractual pero puede alcanzar el efecto erga omnes.

CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo entre el representante colectivo de los trabajadores y el de los empleadores, constituido por deberes y derechos para las partes, que es homologado por la autoridad para el ámbito establecido en el convenio.

La ley 14250 de convenios colectivos de trabajo puntualiza que por los empleadores pueden ejercer la representación: un empleador, un grupo de ellos o una entidad representativa de empleadores, en cambio, por los trabajadores solo puede representar a la clase o categoría la entidad sindical con personería gremial.

Los convenios colectivos deberán celebrarse por escrito y consignaran:

- a) Lugar y fecha de celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refiere.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias de negociación

Elementos:

- a- Partes signatarias: son las habilitadas para negociar el convenio.

- b- Contenido normativo: lo acordado por las partes tiene naturaleza contractual, sin embargo sometido a controles y con la intervención de la autoridad puede lograr un efecto análogo al imperativo que tienen las normas legales.
- c- Aprobación de la autoridad de aplicación: la intervención de la autoridad, tanto en la gestión del convenio como en la oportunidad de aprobarlo le dan efectos análogos a los de una ley
- d- Efecto erga omnes: es el efecto que tienen los convenios homologados y controlados por la autoridad y publicado por las partes por lo cual el contenido del acuerdo es imperativo para todos los sujetos comprendidos.

CONTROL Y HOMOLOGACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Se denomina control de legalidad el que realiza la autoridad (ministerio de trabajo) en función del cual se verifica si el contenido no se encuentra en contradicción con las normas de jerarquía superior.

La homologación es el acto administrativo en virtud del cual el ministerio de trabajo aprueba un convenio colectivo una vez superado los controles, confiriéndole la virtualidad, una vez publicado, de adquirir vigencia erga omnes. La homologación solo la puede emitir el ministerio de trabajo, este acto homologatorio le concede vigencia al convenio colectivo aun cuando el mismo no se haya publicado.

Los convenios son ultractivos, es decir que a pesar de contar con un plazo de vigencia cuando vence continuaran vigentes hasta tanto sean remplazados por otro convenio. Este mecanismo fue creado con el fin de amparar al trabajador al momento de la extinción del convenio.

ESTATUTOS ESPECIALES

El derecho laboral estatutario surge como una fórmula para obtener protección especial o particular, circunscripta a un sector profesional determinado. El derecho de los estatutos se dicta en ausencia de normas generales que sirvieran de contextos para los trabajadores en general.

Llamamos estatutos especiales al conjunto de disposiciones que identifican una actividad, un arte, oficio o profesión, generalmente a través de una ley o un decreto – ley y le brindan un marco normativo especial relacionado con las características de la actividad.

A) *CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 130/75 “EMPLEADOS DE COMERCIO*

B) *ESTATUTO DEL PERSONAL “EPEC Y SINDICATO LUZ Y FUERZA”*

1- PARTES INTERVINIENTES:

A) *Convenio Comercio: Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles, Confederación del comercio de la República Argentina, Cámara Argentina de Comercio, Cámara de Comerciantes Mayoristas, Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo, Cámara Argentina de Compañías Financieras, Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos, Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal, Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces, Cámara Argentina de Máquinas de Oficinas Comerciales y Afines, Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado, Federación Argentina de Comercio en Artefactos para el hogar y afines, Federación Argentina de Cooperativas de Crédito, Federación Argentina de Cooperativas Agrarias, Asociación de Industrias Ceramistas, Centro de Consignatarios de Productos del País, Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras, Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías, Colegio de Graduados de Ciencias Económicas, Perfumistas, Detallistas y Asociados, Confederación General de Empleados de Comercio.*

B) *Convenio Provincial: Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba (capital), Sindicato Regional de Luz y Fuerza (Villa María), Sindicato de Luz y Fuerza Rio Cuarto y la Empresa Provincial de Energía de Córdoba.*

2- APLICACIÓN:

- A- *Convenio Comercio: El convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas de comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o los que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. Será así mismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y sus filiales.*
- B- *Convenio Provincial: El estatuto será de aplicación integral para todos los trabajadores dependientes de la EPEC, sus sucesoras o de otras prestatarias de electricidad que se incorporen.*

3- CATEGORIAS PROFESIONALES:

- A- *Convenio Comercio: A los trabajadores a que se refiere el Convenio de Comercio se le asignara la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos: Maestranza y Servicios/ Administrativos/ Auxiliar/ Auxiliar Especializado/ Ventas.*
- B- *Convenio Provincial: Automotores/ Operación Sistema/ Inspecciones y Oficina Técnica/ Talleres Generales de Oficios Auxiliares/ Comercial/ Administrativa/ Seguridad y Capacitación/ Mediciones y Protecciones Eléctricas/ Laboratorio Físico-Químico/ Operación Central/ Contable/ Redes Distribución/ Redes Alta Tensión- Construcción Centrales y Estaciones/ Electricidad/ Mantenimiento Mecánico/ Comunicación/ Distritos.*

4- BENEFICIOS:

- A- *Convenio Comercio: "Asignación Complementaria", las empresas abonaran al personal comprendido en el convenio de comercio una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a lo doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual. Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no cumpliéndose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.*
- B- *Convenio Provincial: "Bonificación Anual por Eficiencia", la empresa abonara a sus trabajadores una bonificación anual por eficiencia, para abonar esta BAE se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba el 31 de diciembre del año por el cual le corresponda dicha bonificación y será abonada dentro de los 30 primeros días del año subsiguiente. El monto de la bonificación será: hasta 5 años el 100 % de la remuneración, de 5 hasta 10 años el 130% de la remuneración, y más de 10 años el 160% de su remuneración.*

5- INGRESOS:

- A- *Convenio Comercio: "Régimen de Ingresos y Promociones" la Confederación General de Empleados de Comercio y sus respectivas filiales organizaran un sistema de Bolsa de Trabajo, cuando los empleadores deban efectuar alguna designación solicitaran a las mencionadas bolsas la nómina de postulantes que tengan inscriptos, dentro del agrupamiento donde existan vacantes, a fin de considerarlos en igualdad de condiciones con otros postulantes cuando efectúan la designación.*

Todo trabajador que preste servicios con afectación a un establecimiento en que sea de aplicación el convenio de comercio podrá postularse para

ocupar la vacante que se produzca en la categoría inmediata superior dentro de su agrupamiento.

- B- Convenio Provincial: la empresa solicitara a la bolsa de trabajo de cada sindicato todos los trabajadores que necesite para ocupar un cargo. Los sindicatos deberán proponer en 10 días hábiles al o los trabajadores que posean las condiciones para el puesto.

6- VACACIONES

- A- *Convenio Comercio: los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley de contrato de trabajo (20744): según el artículo 150 de esta ley el trabajador gozara de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado por 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años, 21 cuando la antigüedad no exceda 10 años, 28 cuando no exceda a 20 años y 35 cuando la antigüedad exceda de 20 años.*
- B- Convenio Provincial: los trabajadores gozaran de las vacaciones anuales de 10 días hábiles cuando posean hasta 5 años de servicio, 15 días hábiles de 5 a 10 años de servicio, 20 días hábiles cuando los años de servicio sean de 10 a 15, 25 días hábiles de 15 a 20 años de servicio y 30 días hábiles cuando posean más de 20 años de servicio.

7- LICENCIAS

- A- *Convenio Comercio: "Regímenes de licencias y permisos especiales" el empleado tendrá derecho a 12 días de licencia corridos por casamiento, con goce de remuneración pudiendo adicionarlo a las vacaciones anuales. Un día de permiso sin pérdida de remuneración para trámites pre matrimonial. Un día de licencia por casamiento de hijos. El empleador otorgara sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año, por enfermedades cónyuge, padres o hijos que requieran la asistencia del*

empleado, el empleador otorgara con goce de remuneraciones 4 días corridos de licencia por fallecimiento de padre, hijos, cónyuges o hermanos/as; cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de 500 kilómetros se otorgaran 2 días más también pagos. El empleador otorgara con goce de remuneración 2 días por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge. El empleador otorgara con goce de remuneración 2 días hábiles por nacimiento de hijos, se otorgara la jornada completa con goce de remuneración cuando el trabajador concorra a dar sangre, 2 días corridos por mudanza y autorización al trabajador cuando por situaciones o emplazamiento personales con carácter de carga publica deba comparecer ante reparticiones oficiales, se otorgaran 10 días de licencia como máximo por año para los estudiantes secundarios, esta licencia puede ser acumulada con las vacaciones anuales, y 20 días como máximo por año para los estudiantes universitarios pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen. El empleador remunerara al personal que deba cumplir las exigencias de la revisión médica militar hasta 2 días corridos. El trabajador que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las fuerzas armadas de la nación tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de sueldo mientras dure su incorporación al personal que cumpla servicio militar, se le concederá licencia sin goce de sueldo. A solicitud del trabajador el empleador otorgara una hora de licencia mensual con goce de remuneración al efecto de realizar compras en aquellos lugares donde los horarios lo imposibilitan para concretar sus adquisiciones.

- B- Convenio Provincial: se concederá permiso con goce de haberes por 12 días hábiles para contraer matrimonio los que podrán agregarse a la licencia anual ordinaria, dos días corridos por nacimiento o matrimonio de hijos, seis días corridos en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos (incluyendo adoptivos), cuatro días corridos por fallecimientos de abuelos, nietos y hermanos, tres días corridos en caso de fallecimiento de suegros, yernos o nueras, dos días corridos en caso de fallecimiento de

tíos, cuñados y sobrinos, un día en caso de fallecimiento de bisabuelos, primos, sobrinos políticos y abuelos del cónyuge, dos días por mudanza del trabajador, por días a determinar cuando el trabajador necesite consagrarse a la atención de un familiar enfermo, igual caso cuando el cónyuge del trabajador con hijos de edad infantil deba asistir en razón de su enfermedad y siempre que no tenga el trabajador otra persona que pueda encargarse de los niños, los jefes podrán autorizar la salida del personal dentro de los horarios de trabajo siempre que el servicio lo permita y estos permisos serán acordados sin descuento hasta un máximo de 24 horas anuales, salvo casos justificados, por asuntos particulares y a solicitud del trabajador, la empresa concederá permiso hasta un máximo de 10 días al año que podrá ser fraccionado, todo trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamientos cuando su salud lo requiera y el permiso será por el tiempo que eso demande.

8- DIA DEL TRABAJADOR

- A- *Convenio Comercio: queda instituido por el convenio colectivo el día 26 de Septiembre de cada año como "Día del Empleado de Comercio" rigiendo para esta fecha las normas establecidas para los feriados nacionales.*
- B- *Convenio Provincial: queda reconocido como "Día del Trabajador de la Electricidad" el 13 de Julio de cada año, cuyo efecto se acordara asueto con goce de haberes a todo el personal excepto el indispensable para la atención del servicio al que se le acordara franco compensatorio.*

9- CAPACITACION

- A- *Convenio Comercio: créase el instituto nacional de capacitación profesional y tecnológica para empleados de comercio (INCAPTEC) que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio. Dicho organismo se financiara con un aporte mensual a cargo de los empleadores por cada trabajador comprendido en el convenio.*

B- Convenio Provincial: la empresa con intervención de los sindicatos, creara cursos de capacitación para sus trabajadores, para ello se constituirá en la empresa una comisión integrada por 3 representantes y 3 de los sindicatos la que tendrá a su cargo las decisiones de los planes de capacitan y programara y concretara los cursos.

EFFECTIVIDAD Y ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO

Todos los trabajadores que ingresen a la empresa gozaran de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron asignados, y de estabilidad absoluta en su empleo. Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial o religioso, no serán causas de sanciones o despidos. El trabajador que fuere despedido sin justa causa tendrá derecho a requerir su reinstalación a su puesto de trabajo, en caso de negativa de la empresa dará derecho al trabajador a percibir las remuneraciones correspondientes hasta la reinstalación o hasta que alcance las condiciones para jubilarse.

FALLO DE LA CSJN “ESTABLIDAD DEL EMPLEADO PUBLICO”

La Corte Suprema de Justicia reconoció que los empleados públicos tienen derecho a la estabilidad propia en el empleo, por lo cual no pueden ser despedidos sin justa causa, ni siquiera mediante el pago de una indemnización. Si el trabajador es dejado cesante sin causa justificada puede pedir que lo reincorporen a la administración pública y el pago de los salarios caídos. La única posibilidad que tiene el Estado de despedir a uno de sus empleados es luego de sustanciarle un sumario administrativo y de demostrar que hay justa causa de despido.

El artículo 14 bis de la Constitución dice que ésta garantiza la "protección contra el despido arbitrario y la estabilidad del empleo público". En el primer caso, se refiere a que los trabajadores del sector privado pueden ser despedidos, con el pago de una

indemnización, a diferencia de los empleados públicos, que sólo pueden ser despedidos si hay justa causa para la cesantía.

PRACTICO

Empleado de Comercio:

Asignación Complementaria -Presentismo- : Según el art 40 del CCT Comercio las empresas abonarán al personal comprendido en tal convenio una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en la que se abone la remuneración mensual.

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

La resolución del MTSS 170/84 declaró que la asignación especial remunerativa del art 5 del decreto 1522/84 (antigüedad), debe ser tenida en cuenta para liquidar la asignación mensual por asistencia y puntualidad.

El trabajador cobrará si no tiene más de una falta injustificada en el mes, y le corresponderá el 8,33% (doceava parte) sobre el sueldo básico más la antigüedad (sueldo correspondiente al mes en cuestión), si en cambio, tiene más de una falta en el mes (falta y suspensión) no cobra.

Calculo Presentismo: Sueldo 15.656,87 + Antigüedad 1.565,69 (10% s/ sueldo básico) * 8,33%= \$1.434,64.

Empleado de EPEC:

Bonificación anual por eficiencia -BAE-: La empresa la abonará a sus trabajadores de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación:

Para abonarla se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba el 31 de diciembre del año por el cual le corresponde dicha bonificación y será abonada dentro de los 30 primeros días del año subsiguiente.

El monto de la bonificación será el siguiente:

- a- **Hasta 5 años el 100% de la remuneración.**
- b- De 5 y hasta 10 años, el 130% de la remuneración.

c- Más de 10 años, el 160% de su remuneración.

Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:

- a- **En un 20% del monto que le corresponde percibir, si por el año que percibe y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido con los requisitos durante dos años.**
- b- En un 40% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir, que ha cumplido con los requisitos en tres años.
- c- En un 60% del monto que le corresponde percibir si por el año que la recibe y en tres años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir, que ha cumplido con los requisitos en cuatro años.
- d- En un 80% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la recibe y por cuatro años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir, que ha cumplido con los requisitos en cinco años.
- e- En un 100% del monto que le corresponde percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir, que ha cumplido con los requisitos en seis años.

Si algún trabajador de acuerdo a la reglamentación, no se hiciera acreedor al incremento, esta pérdida solo tendrá vigencia ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento, ya acumulado por derechos en años anteriores.

En conclusión, la BAE se calcula con el mes de diciembre (después de liquidado el aguinaldo) y se abona en enero si el empleado cumple con los requisitos para cobrarla.

Cálculo BAE: Sueldo diciembre 2016 22.679,1 + reemplazo diciembre 2016 (enero 2017) 5.268,24 + 20%= \$33.536,81

Empleado de Comercio:

Licencias ordinarias -Vacaciones-: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

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

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computara como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año; a tal efecto se computarán los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará día lunes o el siguiente hábil si aquel fuera feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia o por estar afectado por una enfermedad o por cualquier otra causa no imputable al mismo.

Cuando el trabajador no llegue a totalizar como mínimo la mitad de los días hábiles en el año, gozará igualmente de un período de descanso anual en proporción de 1 día cada 20 días de efectivo trabajo.

El empleador deberá conceder su goce dentro del período entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente, la fecha deberá ser comunicada con una anticipación de 45 días (LCT).

El trabajador recibirá una retribución durante el período de vacaciones que se determinará dividiendo por 25 el importe del sueldo, monto que deberá ser abonado al comienzo de las mismas.

Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20.744 de contrato de trabajo. En todos los casos se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación (CCT), como se observa el convenio contempla un plazo más amplio al de la ley en materia de comunicación de la licencia anual, por lo tanto, al ser más beneficioso para los trabajadores se aplica el plazo de 60 días de anticipación.

Se tendrá en cuenta para su cálculo el sueldo bruto habitual vigente.

Cálculo Vacaciones-comercio-: Sueldo 14.305,2 + Antigüedad (10%) 1.430,52 + Presentismo (8,33%) 1.310,79= 17.046,51/25*28= \$19.092,09.

Empleado EPEC:

Los trabajadores gozarán las vacaciones anuales dentro de las fechas que fije la ley en la siguiente forma:

- **Hasta 5 años de servicios 10 días hábiles;**
- De 5 a 10 años de servicios 15 días hábiles;
- De 10 a 15 años de servicios 20 días hábiles;
- De 15 a 20 años de servicios 25 días hábiles;
- Más de 20 años de servicios 30 días hábiles.

A los efectos del cómputo de antigüedad para el otorgamiento de la licencia, se tomará en cuenta el tiempo de servicios prestados por el trabajador en cualquier otro tipo de actividad asalariada y debidamente acreditada ante autoridad competente.

El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia a los 6 meses de antigüedad en la empresa, cuando no llegue a totalizar este tiempo mínimo gozará de un período de descanso en proporción de 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo. Deben computarse como trabajados los días faltados por enfermedad, accidentes justificados y licencias con goce de haberes.

La empresa notificará el período con 30 días de antelación a la fecha en que debe hacerse uso de las vacaciones, y las abonará el último día de trabajo

Cálculo Vacaciones-EPEC-: (montos mes de Julio) Sueldo Básico 4.116,86 + Título 1.271,01 + Sobreasignación 6.180,43 + Antigüedad 3.041,17= 14.609,47/25= 584,4*8= \$ 4.675,03 (Monto discriminado en 2 cuotas, agosto y septiembre).

CONCLUSIONES

El hombre necesita trabajar para satisfacer sus necesidades, alimentarse, vestirse, tener un hogar y velar por el bienestar de su familia; todo esto hace notar que el trabajo siempre aparece como unas de las actividades más importantes por estar relacionado directamente con la subsistencia humana. De allí surge lo que se conoce como relación laboral, donde podemos encontrar como partes integrantes al trabajador y al empleador; el primero es quien aporta el trabajo en tanto que el segundo es el dueño del capital.

En la relación laboral existe un elemento distintivo que conocemos como subordinación, que es la facultad del empleador de impartir órdenes e instrucciones según su necesidad y conveniencia. El mal uso de esta facultad por parte del empleador conlleva a los numerosos abusos sufridos por los trabajadores al ser la parte más débil de la relación.

El derecho del trabajo es una rama del derecho cuyas normas y principios regulan el trabajo humano. Podemos distinguir el derecho individual el cual se ocupa de regular a cada trabajador y empleador en particular, y al colectivo el que regula las relaciones de las partes que representan al trabajador y empleador.

El derecho colectivo del trabajo se ocupa particularmente de las relaciones entre los sujetos colectivos representantes de las partes de la relación laboral, de la puja de intereses, de las negociaciones a través de los sindicatos representantes de los trabajadores con los representantes de los empleadores y de los convenios colectivos de trabajo.

En el ámbito colectivo es donde aparecen las asociaciones gremiales en defensa de los intereses de los trabajadores, buscando mejorar condiciones de trabajo y otorgar beneficios a sus representados a través de las cláusulas contenidas en los convenios.

Convenio colectivo de trabajo es el acuerdo al que llegan las partes, tratando de mejorar condiciones de salubridad e higiene, salarios, jornadas, entre otros de los variados temas que pueden llegar a tratar.

En virtud de todo lo anteriormente analizado, podemos observar como a través del tiempo a los trabajadores se les ha ido reconociendo mayores derechos para equiparar la desigualdad en la relación de trabajo, tratando de otorgarles mayores beneficios por ser la parte más débil. Estos beneficios adquiridos por los trabajadores se traducen en compensaciones económicas como sociales, tanto para él como para su grupo familiar.

ANEXOS

River Plate SRL		<i>CUIT:</i> 30123456786	
Figuroa Alcorta 7597 Buenos Aires			
<i>APELLIDO Y NOMBRE</i>		<i>CUIL</i>	<i>LEGAJO</i>
Ponzio, Leonardo		20246810125	23
<i>SECCION</i>	<i>FECHA DE INGRESO</i>	<i>REMUNERACION ASIGNADA</i>	<i>RECIBO N°</i>
Ventas	20/10/2006	15.656,87	7
<i>CATEGORIA</i>	<i>PERIODO DE PAGO</i>	Junio	
Vendedor B	CONTRATACION	A tiempo completo indeterminado	
<i>CONCEPTO</i>	<i>UNIDADES</i>	<i>REM SUJETA A RETENCION</i>	<i>REM EXENTAS</i> <i>DESCUENTOS</i>
2010 SUELDO	8	15.656,87	
2020 ANTIGÜEDAD		1.565,69	
2050 PRESENTISMO		1.434,64	
2320 MOVILIDAD			312
3540 ACUERDO ABRIL 2017			1.565,69
3545 ANTIGÜEDAD S/ACUERDO			156,57
3550 PRESENTISMO S/ACUERDO			143,46
4010 JUBILACION			2.052,59
4020 LEY 19032			559,72
4050 OBRA SOCIAL			475,76
4150 ANSSAL			83,96
4210 CUOTA SINDICAL			410,46
4215 FAECYS			102,61
9999 REDONDEO			0,88
		18.657,20	2178,6 3.685,10
<i>LUGAR Y FECHA DE PAGO</i>	<i>FORMA DE PAGO</i>	<i>NETO</i>	17.150,70
Planta Buenos Aires,03/07/2017	Efectivo		
Ant: 10 años			
OS: OS Personal AAMS			
<i>SON PESOS:</i>			
Diecisiete mil ciento cincuenta.			<i>FIRMA EMPLEADO</i>

River Plate SRL		<i>CUIT:</i> 30123456786	
Figuroa Alcorta 7597 Buenos Aires			
<i>APELLIDO Y NOMBRE</i>	<i>CUIL</i>	<i>LEGAJO</i>	
Ponzio, Leonardo	20246810125	23	
<i>SECCION</i>	<i>FECHA DE INGRESO</i>	<i>REMUNERACION ASIGNADA</i>	<i>RECIBO N°</i>
Ventas	20/10/2006	14.305,20	4
<i>CATEGORIA</i>	<i>PERIODO DE PAGO</i>	Vacaciones 2016	
Vendedor B	<i>CONTRATACION</i>	A tiempo completo indeterminado	
<i>CONCEPTO</i>	<i>UNIDADES</i>	<i>REM SUJETA A RETENCION</i>	<i>REM EXENTAS</i> <i>DESCUENTOS</i>
2410 VACACIONES 2016	28	19.092,09	
3560 VACACIONES S/ACUERDO	28		1.804,02
4010 JUBILACION			2.100,13
4020 LEY 19032			572,76
4050 OBRA SOCIAL			484,37
4150 ANSSAL			88,39
4210 CUOTA SINDICAL			417,92
4215 FAECYS			104,48
9999 REDONDEO			0,94
		19.092,09	1.804,96 3.768,05
<i>LUGAR Y FECHA DE PAGO</i>	<i>FORMA DE PAGO</i>	<i>NETO</i>	17.129,00
Planta Buenos Aires,03/07/2017	Efectivo		
Ant: 10 años			
OS: OS Personal AAMS			
<i>SON PESOS:</i>			
Diecisiete mil ciento veintinueve		<i>FIRMA EMPLEADO</i>	

Reparto N° Emp. Apellido y Nombre				Fecha Ingreso Tipo Número Domicilio		Mes Liq.	
26 12874 Fernandez,Ignacio				05/12/2014 DNI 33123456 9 de Julio 22		ene-17	
N° Afil. Caja Jubil: 13874		Cód. Categ: 1		Ant: 2		N° de Orden: 888	
Asignaciones Familiares		Escolaridad		Comp. del sueldo		Comp. del sueldo	
Esposa		Primaria:		Básico:		Sueldo:	
Hijos		Secundaria:		Título:		Turno 28%:	
Normales:		Prim. Num.:		Sobreasignación:		Turno 13%:	
Incapacitados:		Sec. Num.:		Sumas Fijas:			
Flia. Numerosa:		Discapacitado:		Ant.:			
		TOTAL				TOTAL	
Cód.	Descripción	Importe	Cód.	Descripción	Importe		
1060	Aguinaldo BAE	2794,73	5940	Fondo comp	181,66		
1200	BAE	33536,81	5980	OS	1089,95		
4990	Redondeo liq ant	0,32					
9990	Redondeo liq act	0,43					
Días	Sal. Fliar	Sueldo	Pagos	Desc.	Ap Jub.	Liq a Cobrar	
	0	0	36332,29	1271,61	6539,68	28521	
E.P.E.C.					PESOS:		
La Tablada 350							
Córdoba							
CUIT 30-99902748-9					PARA EL EMPLEADO		
Fecha de Pago: 05/02/2017							

Reparto N° Emp. Apellido y Nombre				Fecha Ingreso Tipo Número Domicilio		Mes Liq.	
26 12874 Fernandez,Ignacio				05/12/2014 DNI 33123456 9 de Julio 22		dic-16	
N° Afil. Caja Jubil: 13874		Cód. Categ: 1		Ant: 2		N° de Orden: 888	
Asignaciones Familiares		Escolaridad		Comp. del sueldo		Comp. del sueldo	
Esposa		Primaria:		Básico:3563,14		Sueldo: 22679,1	
Hijos		Secundaria:		Título: 1100,06		Turno 28%:	
Normales:		Prim. Num.:		Sobreasignación: 5349,16		Turno 13%:	
Incapacitados:		Sec. Num.:		Sumas Fijas: 10034,60			
Flia. Numerosa:		Discapacitado:		Ant.: 2362, 14			
		TOTAL				TOTAL 22679,1	
Cód.	Descripción	Importe	Cód.	Descripción	Importe		
1140	Reemplazo	833,4	4990	Red Liq Ant	0,06		
1145	Reempl Prol	4434,82	5510	Cta Soc Sind	1437,38		
1260	Hs Extras 50%	1902,3	5600	Seguro Oblig	60,91		
1270	Hs Extras 100%	895,2	5889	Ded Ant Agui	15550		
1281	Aj Hs Extras 50%	372,05	5940	Fondo Comp	263,38		
1282	Aj Hs Extras 100%	175,08	5980	OS	1580,26		
1283	Aj Hs Extras -50%	441,92	9990	Redondeo	0,32		
1284	Aj Hs Extras -100%	207,96					
1350	Comidas	488,91					
1352	Reembolso refrig	1024,69					
1600	aguinaldo	20733,43					
Días	Sal. Fliar	Sueldo	Pagos	Desc.	Ap Jub.	Liq a Cobrar	
	0	22679,1	31509,76	18892,31	9481,55	25815	
E.P.E.C.				PESOS:			
La Tablada 350							
Córdoba							
CUIT 30-99902748-9				PARA EL EMPLEADO			
Fecha de Pago: 06/01/2017							

Reparto N° Emp. Apellido y Nombre		Fecha Ingreso Tipo Número Domicilio		Mes Liq.		
26 12874 Fernandez,Ignacio		05/12/2014	DNI 33123456 9 de Julio 22	ene-17		
N° Afil. Caja Jubil: 13874		Cód. Categ: 1	Ant: 2	N° de Orden: 888		
Asignaciones Familiares		Escolaridad		Comp. del sueldo		
Esposa		Primaria:		Básico:3563,14 Sueldo: 22679,1		
Hijos		Secundaria:		Título: 1100,06 Turno 28%:		
Normales:		Prim. Num.:		Sobreasignación: 5349,16 Turno 13%:		
Incapacitados:		Sec. Num.:		Sumas Fijas: 10034,60		
Flia. Numerosa:		Discapacitado:		Ant.: 2362, 14		
		TOTAL		TOTAL 22679,1		
Cód.	Descripción	Importe	Cód.	Descripción	Importe	
1140	Reemplazo	5268,24	4990	Red Liq Ant	0,43	
1260	Hs Extras 50%	7273,5	5510	Cta sind	1836,64	
1270	Hs Extras 100%	3421,6	5600	Seg Oblig	60,91	
1283	Aj Hs Extras -50%	1689,68	5940	Fondo Comp	204,7	
1284	Aj Hs Extras -100%	797,18	5980	OS	1224,43	
1350	comidas	1629,7				
1352	ART Reemb Refr	1024,69				
9990	Redondeo Liq Act	0,42				
Días	Sal. Fliar	Sueldo	Pagos	Desc.	Ap Jub.	Liq a Cobrar
30	0	22354,03	21115,01	3326,48	7346,56	32796
E.P.E.C.				PESOS:		
La Tablada 350						
Córdoba						
CUIT 30-99902748-9				PARA EL EMPLEADO		
Fecha de Pago: 07/02/2017						

Reparto N° Emp. Apellido y Nombre				Fecha Ingreso Tipo Número Domicilio		Mes Liq.	
26 12874 Fernandez,Ignacio				05/12/2014 DNI 33123456 9 de Julio 22		ago-17	
N° Afil. Caja Jubil: 13874		Cód. Categ: 1		Ant: 2		N° de Orden: 888	
Asignaciones Familiares		Escolaridad		Comp. del sueldo		Comp. del sueldo	
Esposa		Primaria:		Básico:4116,86		Sueldo: 26203,45	
Hijos		Secundaria:		Título: 1271,01		Turno 28%:	
Normales:		Prim. Num.:		Sobreasignación: 6180,43		Turno 13%:	
Incapacitados:		Sec. Num.:		Sumas Fijas: 11593,98			
Flia. Numerosa:		Discapacitado:		Ant.: 3041,17			
		TOTAL				TOTAL 26203,5	
Cód.	Descripción	Importe	Cód.	Descripción	Importe		
1140	Reemplazo	963	4990	Red Liq Ant	0,16		
1145	Reem Prolong	3881,22	5510	Cta sind	2179,36		
1240	Vacaciones	2399,36	5600	Seg Oblig	81,43		
1260	Hs Extras 50%	5609	5609	Aj Seg Oblig	143,64		
1261	Aj Hs Extras 50%	1292,46	5650	IG	698,42		
1283	Aj Hs Extras-50%	1613,42	5810	Sindicato	3322,96		
1350	comidas	2071,3	5890	Ded Ant Vac	1811		
1352	Reemb Refrig	1183,93	5926	Ded Ant Aj Esc Sal Af	2512,62		
1366	Aj Aum de Suel af	3350,15	5927	Ded Ant Aj Esc Sal na	194,89		
1367	Aj Aum de Suel na	194,89	5940	Fondo Comp	242,15		
			5980	OS	1452,91		
			9990	Red Liq Actual	0,43		
Días	Sal. Fliar	Sueldo	Pagos	Desc.	Ap Jub.	Liq a Cobrar	
30	0	26203,45	25677	12639,97	8717,45	30523	
E.P.E.C.					PESOS:		
La Tablada 350							
Córdoba							
CUIT 30-99902748-9					PARA EL EMPLEADO		
Fecha de Pago: 07/09/2017							

Reparto N° Emp. Apellido y Nombre				Fecha Ingreso Tipo Número Domicilio		Mes Liq.	
26 12874 Fernandez,Ignacio				05/12/2014 DNI 33123456 9 de Julio 22		sep-17	
N° Afil. Caja Jubil: 13874		Cód. Categ: 1		Ant: 2		N° de Orden: 888	
Asignaciones Familiares		Escolaridad		Comp. del sueldo		Comp. del sueldo	
Esposa		Primaria:		Básico:4487,38		Sueldo: 28561,78	
Hijos		Secundaria:		Título: 1385,41		Turno 28%:	
Normales:		Prim. Num.:		Sobreasignación: 6736,67		Turno 13%:	
Incapacitados:		Sec. Num.:		Sumas Fijas: 12637,43			
Flia. Numerosa:		Discapacitado:		Ant.: 3314,89			
		TOTAL				TOTAL 28571,8	
Cód.	Descripción	Importe	Cód.	Descripción	Importe		
1140	Reemplazo	1049,7	5510	Cta Social	1969,02		
1145	Reemp Prolong	4230,54	5600	Seg Oblig	81,43		
1240	vacaciones	2368,24	5810	Sindicato	3322,96		
1260	he 50%	4157,51	5890	ded ant vacac	1811		
1270	he 100%	1503,28	5940	fondo comp	218,78		
1281	aj he 50%	615,74	5980	os	1312,68		
1282	aj he 100%	222,64					
1283	aj he -50%	768,62					
1284	aj he -100%	277,92					
1350	comidas	1026,25					
1352	reemb refrig	1290,48					
1385	tursimo social	3078,68					
4990	red liq ant	0,43					
5650	ig	3498,06					
9990	red liq actual	0,07					
Días	Sal. Fliar	Sueldo	Pagos	Desc.	Ap Jub.	Liq a Cobrar	
30	0	28561,78	24088,2	8715,87	7876,07	36058	
E.P.E.C.					PESOS:		
La Tablada 350							
Córdoba							
CUIT 30-99902748-9					PARA EL EMPLEADO		
Fecha de Pago: 06/10/2017							

BIBLIOGRAFIA

- Convenio colectivo de trabajo 130/75.
- Estatuto del personal de EPEC.
- <https://es.wikipedia.org>
- <http://www.lanacion.com.ar>
- Julián A. De Diego, Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ley 20.744.