



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Contador Público Nacional

**LA INCIDENCIA DEL COSTO LABORAL PARA
LOS EMPLEADORES COMPRENDIDOS EN EL
CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE
COMERCIO EN LA ZONA ESTE DE MENDOZA**

Autores

Antonetti, María Emilia - 29401 - emiliaantonetti@gmail.com

Consolini, Julieta Belén - 29056 - julibelu17@hotmail.com

Maya, Fernanda Daniela - 29166 - danimaya_96@hotmail.com

Ruartes, Johana Yamila - 29249 - yruartes@gmail.com

Profesor tutor

Bellotti, Carla Daniela

Mendoza - 2020

RESUMEN TÉCNICO

Argentina ha sufrido grandes incrementos en el costo laboral, el cual juega un papel importante dado que es el costo en que incurre el empleador al utilizar recursos humanos. La totalidad de dicho costo laboral está integrado por la remuneración y las cargas sociales. Las cargas sociales son el conjunto de contribuciones a la Seguridad Social que el empleador tiene la obligación de pagarle al Estado todos los meses, en concepto de impuestos al trabajo y así también, son los aportes a la Seguridad Social que todo empleado debe aportar al sistema mediante la retención que efectúa su empleador por medio de su recibo de haberes. La Seguridad Social es el derecho de las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades específicas que enfrentan las personas en cada una de las etapas de su vida, desde el nacimiento hasta la vejez y la muerte.

Para abordar dicha investigación nos centraremos en el “Convenio Colectivo de Empleados de Comercio N° 130/75” tal convenio en su Art. 2 establece que *será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país.* A los trabajadores a los que se refiere esta convención, según lo menciona el Art. 4, se les asigna una calificación en función a las tareas que realiza, dentro de las cuales nos centraremos en comercialización.

Se considera relevante trabajar en base al Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio ya que desde la perspectiva analizada el ámbito del comercio es uno de los sectores más proclive a que se dé el trabajo no registrado, dado que el empleador incurre en altos costos laborales. Como consecuencia de dichos costos al empleador le resulta complejo cumplir con las cargas sociales impuestas por la ley, lo que traería aparejado un problema legal. Además cabe agregar que no estaría aprovechando los beneficios que la norma legal le otorga al tratamiento del costo laboral.

Por ello en este proyecto investigaremos acerca del costo laboral y su incidencia para los empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio.

Palabras claves

- Costo laboral
- Seguridad social

- Convenio colectivo de trabajo
- Cargas Sociales
- Trabajo Registrado

**LA INCIDENCIA DEL COSTO LABORAL PARA LOS
EMPLEADORES COMPRENDIDOS EN EL CONVENIO
COLECTIVO DE EMPLEADOS DE COMERCIO EN LA ZONA ESTE
DE MENDOZA**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I.....	10
ESTRUCTURA DE COSTO	10
1. CONCEPTO.....	10
1.1. COSTO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO.....	10
1.2. COSTO DESDE EL PUNTO DE VISTA CONTABLE	11
1.3. DIFERENCIA DEL CONCEPTO DE COSTO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO Y EL CONTABLE.....	14
2. CLASIFICACIÓN DE LOS COSTOS	14
3. NORMATIVA PROFESIONAL	16
4. TIPO DE COSTOS	18
CAPÍTULO II	20
EL COSTO LABORAL.....	20
1. CONCEPTO.....	20
2. DETERMINACIÓN DEL COSTO LABORAL.....	20
3. SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	26
3.1. CONCEPTO.....	26
3.2. OBJETO.....	26
4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO APLICABLE	27
4.1. CONCEPTO.....	27
4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	27
4.3. AGRUPAMIENTO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	28
CAPÍTULO III.....	29
SITUACIÓN ACTUAL	29
1. ARGENTINA ANTES DEL COVID-19.....	29
2. ARGENTINA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19	30

3.	MEDIDAS IMPUESTAS POR EL GOBIERNO	30
3.1.	MEDIDAS PREVENTIVAS	31
3.2.	MEDIDAS ECONÓMICAS	31
	CAPÍTULO IV	35
	BENEFICIOS DEL TRABAJADOR REGISTRADO	35
1.	TRABAJO REGISTRADO.....	35
2.	BENEFICIOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR.....	36
3.	BENEFICIOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR.....	37
	CAPÍTULO V	40
	ANÁLISIS DEL COSTO LABORAL	40
1.	ESTUDIO DE CASO.....	40
2.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	4
2.1.	RESULTADOS DE ENCUESTA.....	4
2.2.	RESULTADOS DE ENTREVISTA	8
	CAPÍTULO VI.....	12
	CONCLUSIÓN FINAL	12
	BIBLIOGRAFÍA.....	15
	ANEXO A.....	17
	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENCUESTA	17
	ANEXO B	19
	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENTREVISTA	19

INTRODUCCIÓN

Una de las dificultades principales que enfrentan los empleadores de comercio es afrontar el costo laboral que genera tener registrados a sus empleados. La no registración de los trabajadores trae aparejado multas y/o juicios costos, además de que afecta principalmente al empleado y al sistema de seguridad social, e indirectamente a la sociedad.

Se busca analizar el costo laboral, su incidencia en los empleadores y lograr objetivos tales como analizar la actitud que toma el empleador frente a los incrementos de los costos laborales, en los últimos años, explicar en qué proporción incide cada componente del costo laboral sobre la estructura de costos, describir en qué consisten las estrategias implementadas por el gobierno para reducir el costo laboral.

Es necesaria la investigación porque es un tema que genera problemática en la actualidad debido a que el costo laboral que enfrentan los empleadores es significativo con relación a los otros costos incurridos (luz eléctrica, teléfono, impuestos) que impacta en todas las organizaciones, ya sean grandes, medianas o pequeñas empresas. Con el objetivo de verificar su impacto y magnitud en la estructura de costos de dichas organizaciones.

Por otra parte debido a la importancia de la incidencia del costo laboral en la estructura de costos y consecuentemente en el resultado del ejercicio de la empresa, resulta necesario el cumplimiento de las normativas ya que contribuye a la financiación de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social como jubilaciones y pensiones, salud, educación, seguro de desempleo, prestaciones familiares y el riesgo de trabajo. Trae aparejado multas y sanciones en caso de incumplimiento.

Con respecto al tema abordado, se puede dar cuenta de que ha sido tratado por distintos investigadores que centraron su atención en distintos países tales como Uruguay, Argentina y Venezuela, abordando la temática desde distintas perspectivas y aplicadas a diferentes sectores. De la investigación realizada se vio al respecto que es de Marrero, Nicolás E. (2017), quien aborda el tema centrándose en las transformaciones del mundo del trabajo y el sindicalismo en Uruguay, para ello se estudia el caso de la Federación de Empleados de Comercio y Servicios, en adelante Fucycs. Dicha investigación se centra en la percepción del actor sindical sobre los cambios vinculados a las formas de organización del trabajo. Se analizan las propuestas programáticas y las acciones sindicales vinculadas al mundo del trabajo. La acción de la Fucycs se desarrolla en un mundo del trabajo donde una de las característica sobresaliente para el sector de comercio y servicios es la emergencia estructural de la precariedad laboral, cuyo origen se ubica en los cambios de la organización del trabajo, que operan como una fuente de debilitamiento de la organización sindical. El aprovechamiento de las libertades sindicales y de los mecanismos de negociación colectiva por

parte de la Fuecys ha generado un aumento del número de sus integrantes y también una mayor capacidad de movilización y organización colectivas lo cual ha beneficiado notablemente al sector comercial y de servicios.

También se ha encontrado la necesidad de analizar los convenios colectivos de trabajo. El artículo observado en este caso es de Marshall, Adriana (2016). Esta investigadora hace referencia al grado de difusión de tales convenios o acuerdos colectivos de los incentivos o premios salariales específicamente por productividad o desempeño y cuáles fueron las características dominantes de dichos incentivos, focalizando en el período 2003-2012 y circunscribiendo el estudio a los convenios y acuerdos colectivos de trabajo formales firmados.

Los incentivos cumplen dos objetivos: ampliar las remuneraciones y estimular el crecimiento de la productividad e introducir cambios tecnológicos y en la organización del trabajo. Por lo que los incentivos influyen en los costos laborales, ya que son costos para aquella empresa que los implementa.

También se deberá analizar si la implementación de dichos incentivos es positiva o no para la empresa, si aumenta la productividad será positiva pero si no lo hace será todo lo contrario.

Luego se encontró un artículo de interés para la investigación de la autora Añez, Hernandez, Carmen. (2016). Esta investigación se ocupa de demostrar que la flexibilización laboral ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales, caracterizar como la subcontratación laboral encubre dichas relaciones, analizar el despido laboral y sus consecuencias en los trabajadores. Para nuestro trabajo de investigación vamos a tener en cuenta que la subcontratación como forma de contrato de trabajo, ha sido pensada por la globalización y los legisladores como un encubrimiento al simular y sancionar una contratación de trabajadores a través de terceros. Significa el deterioro de salarios, condiciones de trabajo, incertidumbre en los puestos de trabajo, entre otros aspectos que impulsan la precariedad laboral; se trata por tanto, de una nueva explotación de la fuerza de trabajo con pérdida de los derechos conquistados, pero para el patrono o empresario significa ahorro del costo laboral.

Además se han llevado a cabo análisis basados en las protecciones sociales, tales como el de Poblete, Lorena (2016). Esta autora explica cómo se hace efectiva la extensión de las protecciones sociales al conjunto de los trabajadores, y principalmente las discrepancias encontradas con relación a las Asignaciones Familiares.

El punto más conflictivo en torno a las protecciones sociales se relaciona con el reconocimiento del derecho a percibir asignaciones familiares. Lo preocupante para los legisladores es que tanto empleadores como trabajadores prefieran permanecer en la informalidad. En relación

con los empleadores, la preocupación es limitar las contribuciones obligatorias. Respecto de los trabajadores, los legisladores subrayan que era necesario derogar la incompatibilidad entre las asignaciones familiares y el trabajo registrado porque de lo contrario los trabajadores podían elegir acuerdos informales con el objeto de no perder las prestaciones sociales.

El criterio a seguir fue que las asignaciones familiares no sean incluidas con el objetivo de incrementar el costo laboral del empleador. El encarecimiento del costo laboral es una propensión al trabajo no registrado, el objetivo, además de establecer derechos, tratar de buscar un sistema de blanqueo y de regularización del trabajo no registrado. Por eso es que se va a la vía de la Asignación Universal: porque la paga el Estado. Además, de establecerse exenciones impositivas para los empleadores.

La tensión sobre la que se inscriben las decisiones de los legisladores respecto a las protecciones sociales está definida por la voluntad de minimizar los costos para el empleador y maximizar los beneficios para los trabajadores.

Dados los antecedentes y el material encontrado, respecto del tema elegido para realizar la investigación, consideramos importante llevarla a cabo para poder darle al mismo un enfoque basado en la situación actual que se da en el sector comercial, tomando como referencia el accionar de los empleadores frente al costo laboral que deben enfrentar, como consecuencia del cumplimiento de las normas.

Se considera que la investigación adopta una postura post-positivista, que será analizada de la siguiente manera:

Desde el supuesto ontológico la naturaleza de la realidad es objetiva ya que es dependiente de las normas legales que rigen las relaciones de trabajo. La concepción de la realidad tiene existencia propia e independencia de quien la estudia la cual se mide en hechos sociales como opiniones o actitudes individuales de los empleadores de comercio.

Desde el supuesto epistemológico, se observa que el investigador está distanciado del objeto de estudio, de esta manera se logra la objetividad. La propia opinión debe separarse de la información obtenida. El investigador debe basarse en datos medidos de forma objetiva o que surjan de herramientas congruentes con el análisis que se pretende llevar a cabo.

Desde el supuesto axiológico, los valores no forman parte del proceso de conocimiento, deben quedar afuera porque se busca objetividad y la productividad de conocimientos lógicos. El investigador debe desprenderse de su concepción sobre lo bueno, malo, justo e injusto, entre otros aspectos.

Desde el supuesto metodológico, se aplica la deducción y la inducción. Para medir el impacto del costo laboral en empleadores, se deben operacionalizar los conceptos teóricos en términos de variables, dimensiones de indicadores, aplicar técnicas estadísticas y modelos de análisis causal para así obtener resultados confiables y generalizar los resultados en términos de predictibilidad.

Debido a lo expuesto, la teoría aplicada a la investigación es individualista, ya que todos los fenómenos y estructuras sociales se explican por las decisiones tomadas por los individuos.

A la interacción permanente que el investigador logra en el proceso de recolección de datos; de los cuales pueden ir surgiendo nuevas hipótesis para ser verificadas se la denomina teoría sustantiva. En tal sentido, esta teoría es el resultado del procesamiento sistemático de los datos de campo.

Dicha teoría busca un acercamiento entre la teoría y la investigación empírica ya que la teoría formal puede ser generada directamente desde los datos, pero es más deseable y usualmente necesario, arrancar la teoría formal desde una teoría sustantiva.

La observación y evaluación de fenómenos se abordarán desde un enfoque cuantitativo.

Dicha investigación se considera según su profundidad es correlacional porque pretendemos observar la relación de diversos fenómenos entre sí, tal como lo es la relación entre los empleadores y el costo laboral. Por otro lado es explicativa porque está orientado a buscar las causas del alto costo laboral y cómo se manifiesta en los empleadores y empleados. Según el alcance temporal es sincrónico porque estudiaremos el fenómeno en la actualidad, es decir en un momento específico.

Se adopta un diseño de investigación cuantitativo no experimental ya que no se manipula deliberadamente variables sino que observamos fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, que es el sector comercial para después analizarlos. No se construye ninguna situación, sino que observamos la situación existente respecto a los empleadores y su costo laboral. No tenemos control directo sobre las variables ni se puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus afectos.

Para la recolección de datos se utilizarán instrumentos que son elegidos debido a la presencia de objetividad y confiabilidad que poseen como encuestas, observaciones y entrevistas.

Los recursos disponibles para llevarla a cabo comprende tanto recursos humanos (integrantes del grupo y director de tesis) como materiales (biblioteca del establecimiento, computadoras, libros, trabajos, artículos de investigación, normativa vigente).

Hipótesis

Los empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio en la actualidad, dado el elevado costo laboral, se ven obligados a tener que reducir su estructura de costo

Planteamiento del problema

Análisis del costo laboral y su impacto en la estructura de costos de empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, dentro de la calificación vendedores, focalizando la muestra del estudio en los comercios de la zona este, en la actualidad.

Objetivos

Determinar el impacto, en la estructura de costos y resultados que genera el costo laboral en empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, dentro de la calificación vendedores, focalizando la muestra del estudio en los comercios de la zona este, en la actualidad.

Objetivos específicos

- Conocer los principales aspectos del costo laboral en el Convenio colectivo de Empleados de Comercio N° 130/75.
- Calcular distintos ratios que permitan observar la incidencia del costo laboral en el estado de resultados.
- Comprender y describir en qué consisten las estrategias implementadas por el gobierno para reducir el costo laboral y su efecto en la estructura de costos y resultados de los empleadores.
- Conocer el punto de vista de los empleadores con respecto al impacto del costo laboral en su estructura de resultados.

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA DE COSTO

1. CONCEPTO

En un sentido amplio se considera como costo a: “todo esfuerzo destinado a lograr un objetivo determinado”. (Comisión de Terminología del Instituto Argentino de Profesores Universitarios de Costos, 2010).

La mayoría de las definiciones de diversos autores sobre el tema coinciden en que costo es un esfuerzo o sacrificio. En la definición se utiliza el término esfuerzo porque se considera que, desde el punto de vista semántico es más apropiado y amplio que el término sacrificio.

Con la expresión “objetivo determinado” enunciado en la definición, se desea considerar que comprende todas las situaciones posibles en las que sea necesario analizar la generación de costos.

1.1. COSTO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO

Desde el punto de vista económico la teoría general del costo establece que se considera costo a “Toda vinculación coherente entre un objetivo o resultado productivo y los factores o recursos necesarios para lograrlo”. (Cartier, Enrique, 2015)

“Desde el concepto de la economía, se considera que “todos” los factores que intervienen deben ser considerados como costo del objeto al que se determina el costo. En el caso de la elaboración de un producto se considera costo de todos los factores que utiliza una empresa, independientemente de quien sea su propietario, considerando que en cada utilización de un recurso hay una oportunidad pérdida por no utilizarlo en otra alternativa”. (Giménez, Carlos M. y colaboradores, 1995).

De acuerdo a Giménez (1995) los costos pueden ser explícitos o implícitos. Los costos explícitos, desembolsados, realmente incurridos o contratados a terceros, son considerados como

costos al ser consumidos por el proceso, y por lo tanto deben ser considerados en la valuación de inventarios y en la determinación de los recursos de la explotación. Comprenden el consumo de materiales, trabajo empleado en la producción y los otros costos de producción que no son materiales.

Los costos implícitos son los que surgen cuando se renuncia a una acción alternativa, se miden de acuerdo al beneficio perdido por no emplear un determinado factor en su mejor aplicación alternativa, se miden de acuerdo al beneficio perdido por no emplear un determinado factor en su mejor aplicación alternativa; son los denominados costos de oportunidad, representan el valor de la ganancia que se pierde en la mejor alternativa no elegida.

Los costos implícitos o costos de oportunidad, pueden surgir de relaciones con terceros y/o con relaciones con los propietarios del capital de la empresa.

Para aquellos factores productivos que la empresa contrata con terceros, el costo de oportunidad o costo implícito, se mide a través de la diferencia de los precios que se puede pagar por los mismos; por ejemplo los costos que pueden surgir de una relación contractual, como puede ser en el caso de una compra de materiales, que si se paga al contado tiene un precio y si se paga en un determinado plazo, que puede ser a 30 días, tiene otro precio mayor; la diferencia entre los dos precios, dados por la elección de pagar al contado o a treinta días, representa un costo financiero implícito.

Además de estos costos implícitos existen otros que se refieren a insumos o factores que son propiedad de la misma o de sus propietarios y que podría tener otro uso alternativo. En el caso del uso del capital propio, el empresario puede utilizar su propio dinero para invertirlo en la empresa, o puede colocarlo en otro tipo de inversión, como, un plazo fijo o en otro negocio. Esa ganancia que deja de obtener, en la mejor alternativa en relación a la inversión en la empresa, representa un costo implícito o de oportunidad.

Desde el punto de vista del análisis económico o de gestión y en particular en el caso de análisis de proyectos, como puede ser la apertura de una fábrica o el lanzamiento de un nuevo producto, es necesario considerar todos los costos explícitos e implícitos, incluyendo lo que generaría el capital a invertir si fuese colocado en la mejor alternativa (Giménez, 1995).

1.2. COSTO DESDE EL PUNTO DE VISTA CONTABLE

De acuerdo a Giménez (1995) el concepto de costo tiene una acepción más restringida, refiriéndose a la suma de valores que representan consumos “necesarios” de factores para llevar adelante el objeto cuyo costo se desea determinar.

El costo de un factor está compuesto por dos componentes, un componente físico: unidades de materiales , horas de trabajo o unidades físicas de otros factores del costo y un componente monetario cuya expresión está dada en pesos.

Considerando el componente físico y monetario del costo se analiza el concepto de “necesidad” desde los aspectos cuantitativos y cualitativos:

- a) desde lo cuantitativo hace referencia a la cantidad de factor necesario para alcanzar el resultado productivo (necesidad cuantitativa) en los dos componentes del costo, físico y monetario.
- b) desde lo cualitativo se refiere a la cualidad o calidad de factor necesario (necesidad cualitativa) en el componente físico y monetario de los factores.

Desde el análisis de la necesidad cuantitativa, cantidad de factores necesarios para llevar a cabo una determinada producción, se establecen dos modelos de costos puros:

- Modelo de costo real, resultante o histórico
- Modelo de costo normalizado

La determinación del costo real, resultante o histórico, considera “necesaria” a la cantidad real de factores que utilice para alcanzar un determinado objeto productivo, tanto en términos de cuantía física o componente físico del factor como en términos del precio o componente monetario para obtenerlo.

Al considerar al costo, como la suma de los factores efectiva y realmente consumidos por el proceso, con el objeto de ser utilizadas en la valuación de los inventarios y en la determinación de los resultados, se refiere al concepto del costo histórico, real o resultante necesario para la elaboración de un producto y/o servicio. Es decir que el costo está conformado por todos los factores consumidos realmente en el proceso, al precio real o resultante.

El costo de producción normalizado, se calcula con anterioridad a la realización del proceso productivo, se determina a través de un presupuesto elaborado con anterioridad al ejercicio económico y que contiene todas las actividades que se desarrollaran en la empresa.

En los aspectos relacionados al proceso productivo, se puede considerar un consumo razonable y racional de los factores productivos, comprendiendo como consumo razonable y racional de factores a los que respondan a las condiciones técnicas “normales” de operación, tanto en el componente físico como monetario. Todos los consumos y precios que exceden lo preestablecido como “normal” no deben ser incorporados en el costo del producto sino que deben considerarse como una pérdida del periodo en que se produce.

Cuando el costo normalizado se calcula a través de un presupuesto considerando los parámetros en condiciones de máxima eficiencia, con el aprovechamiento óptimo de los factores involucrados, se pre determinan costos de acuerdo al modelo de costos estándar o de máxima eficiencia.

Desde el análisis de la necesidad cualitativa, es decir la cualidad o calidad de los factores que integran los costos de los productos y/o servicios elaborados, surge el estudio de dos modelos de costos puros:

- Modelo de costo completo
- Modelo de costo variable

El modelo de costo completo reconoce que le corresponde al producto o a los servicios “todos” los costos de producción, independientemente de su comportamiento, y que los costos de no producción, es decir los costos de comercialización, administración y financieros son costos que se deben imputar como pérdidas del periodo al que pertenecen.

El modelo de costo variable sostiene que el costo de los productos elaborados y/o servicios prestados, está compuesto por los costos variables de producción. Los costos variables de comercialización se deben incorporar en el momento de la venta, para determinar el costo de los productos y/o servicios vendidos. Todos los costos fijos, independientemente de la función que los genere, deben considerarse como pérdida del ejercicio al que pertenecen.

El sistema de información de costos, por ser parte del sistema de información de una organización, puede suministrar toda la información cuantitativa y cualitativa, de acuerdo a las distintas configuraciones de costos que interesan a la dirección de la empresa en su multifacética actividad.

Los costos tienen por característica común su relatividad, razón por la que cada aceptación del mismo se halla vinculada de manera unívoca al fin u objetivo perseguido en su determinación. Es decir, que habrá tantas configuraciones o determinaciones del costo en función a cuantos sean los objetivos que se persigan con su determinación. Lo que quiere significar que no existe una determinación única del costo, por el contrario, existen distintas, pero para de ellas se refiere específicamente a una expresión cuantitativa y cualitativa que lo califique en atención al preciso objetivo que se pretende en su determinación.

1.3. DIFERENCIA DEL CONCEPTO DE COSTO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO Y EL CONTABLE

La distinción entre el punto de vista económico y contable (Giménez, 1995) surge del tratamiento de los costos implícitos o de oportunidad por el uso del capital propio de la empresa o de sus propietarios, pues desde el punto de vista económico se reconoce el mismo, y debe ser considerado para la toma de decisiones donde sea involucrado.

Desde el ámbito de la contabilidad este costo no se reconoce. Esta distinción no pretende significar que ambos conceptos sean excluyentes, por el contrario, atento a la relatividad del costo y su relevancia según sea el fin específico para el cual se determinan ambas representaciones, económico y contable, estas visiones se complementan en ciertas determinaciones de costos que hacen a la vida de los negocios.

2. CLASIFICACIÓN DE LOS COSTOS

Clasificar los costos consiste en agrupar los mismos de acuerdo a los propósitos pretendidos en su determinación (Giménez, 1995). Se realiza la clasificación de costos que poseen características comunes:

- a. Según su referencia al todo o partes:

Costo total: Se refiere a la suma de todos los costos, puede ser el costo total del negocio donde se incluyen los costos de todas las funciones que comprenden el mismo. Se expresa como el costo total de producción de comercialización o de financiación o administrativos.

Costo unitario: Es el costo de los factores utilizados en cada unidad de producto o servicio. Se encuentran costos unitarios en todas las áreas o funciones de organización: costo unitario de producción, costo unitario de distribución, costo unitario de los servicios de los clientes, etc.

- b. Según la necesidad cuantitativa de los factores: según la cantidad necesaria para a llevar a cabo una determinada producción

Costo histórico: También denominado costo real, resultante o efectivo, es el que surge del procedimiento de acumulación que registra, clasifica y resume las partidas de los costos en el momento en que se van produciendo y que a su vez,

permite la obtención de los costos totales y unitarios. Son los realmente incurridos, recién puede conocerlos al finalizar el periodo de cómputo.

Costo normalizado: Surge de la determinación de costos tomando como base condiciones específicas normales de funcionamiento de la planta. Tiene como objetivo principal que el costo de un producto no cargue con ineficiencias u ociosidades que en la determinación histórica o resultante quedan incluidos en el costo de los productos y/ servicios. En el cálculo consiste en los factores directos e indirectos, establecidos de acuerdo a los requerimientos o consumos normales a imputar a la producción.

c. Según el área o función donde se genera el costo:

Costo de producción: los valores de todos los insumos incurridos desde que los factores productivos ingresen al proceso de producción hasta que el producto terminado se encuentra en condiciones de ser vendido.

Costos de mercadotecnia: los valores de todos los insumos o factores en que incurre la organización para vincularse con sus clientes actuales y potenciales.

Costos financieros: los valores en los que incurre por la gestión de obtención y aplicación de recursos necesarios para el funcionamiento de la empresa.

Costos administrativos: los valores de todos los factores relaciones con la gestión de información, no vinculables específicamente con las tres clasificaciones anteriores.

d. Según la modalidad de vinculación de los factores con los objetos de costo:

Directos: Los que corresponden a factores que pueden vincularse en forma inequívoca y excluyente con un objeto de costo. Se asignan a los productos y existe una identificación: Física o técnica que se pueden identificar objetivamente el factor de costo con el producto en el estado original o transformado. O económica porque la medición del costo de un factor es compatible con el costo del factor que medimos.

Indirectos: Corresponden a factores que no pueden vincularse en forma inequívoca y excluyente con un objeto de costo. Por lo tanto su asignación directa no resulta posible, estos costos deben ser distribuidos en función a una relación de causa efecto entre los mismos y el objeto de costo.

- e. Según los comportamientos de los factores ante cambios en cuantía de objetos del costos:

Costos variables: Son los que cambian en términos totales con la alteración en el volumen de producción, es decir, cuya magnitud se modifica guardando una relación directa con el grado de actividad.

Costos fijos: Aquellos cuyo importe total no se ve influido por los cambios en el volumen de actividad, siempre que este se mantenga dentro de los límites de la capacidad de planta.

- f. Según la coincidencia entre el devengamiento y el pago:

Desembolso: Es el costo que implica una salida de dinero en el mismo periodo de su devengamiento o imputación.

No desembolso: Es el costo devengado imputado o imputado en un periodo que no origina una salida de dinero en el mismo periodo.

- g. Según las condiciones operativas:

Normal: Es el costo que se determina con el fin de imputar al producto solo los factores compatibles con el desempeño operativo normal.

Anormal: Es el costo originado por consumos que exceden los límites establecidos como normales.

Extraordinario: Es el costo ocasionado por hechos ajenos a la operatividad de la organización, pueden ser causados por circunstancias externas o internas a la organización.

3. NORMATIVA PROFESIONAL

En la actualidad para algunos entes es obligatoria la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad n° 2 (NIC2) que establece el tratamiento contable para los Inventarios, y que es aprobada por la RT 26.

Para el resto de las organizaciones, sigue vigente la RT 17, que trata el tema devaluaciones, y dentro del mismo o lo relacionado con Bienes de Cambio.

Para comprender los conceptos establecidos por la NIC 2 y la RT 17, se hace la siguiente síntesis:

- Para el caso de las empresas comerciales se considera el rubro Inventarios para la NIC 2, y Bienes de Cambio para la RT 17 es parte del Activo y expresa en sus cuentas las siguientes existencias:

> Mercaderías: Las existencias de los bienes comprados y almacenados para revender, entre los que se encuentran, por ejemplo, las mercaderías adquiridas por un minorista para revender a sus clientes, los terrenos u otras inversiones inmobiliarias que se tienen para ser vendidos a terceros como actividad habitual de la empresa. No corresponde considerar esta cuenta en una empresa productora de bienes y/o servicios.

- Valoración de las existencias

Las existencias se valorarán al menor de: el costo o el valor neto realizable. El valor neto realizable es el precio estimado de venta de un activo en el curso normal de la explotación, menos los costos estimados para terminar su producción y los necesarios para llevar a cabo la venta.

El costo de las existencias comprenderá todos los costos derivados de la adquisición y transformación de las mismas, así como otros costos en los que haya incurrido para darles su condición y ubicación actuales.

En cuanto a la valuación de las existencias a valores históricos se permite el uso de los métodos de primera entrada primera salida (FIFO) o costo promedio ponderado.

El costo de las existencias de productos que no sean habitualmente intercambiables entre sí, así como de los bienes y servicios producidos y segregados para proyectos específicos, se determinará a través del método de identificación específica de sus costos individuales.

La NIC 2 también acepta la valuación a los costos estándares o normales que deben ser establecidos a partir de niveles nominales de consumo de materias primas, suministros, mano de obra o trabajo, eficiencia y utilización de la capacidad de producción.

- Costo de adquisición

Las dos normas contables aceptan que el costo de adquisición de las existencias comprende el precio de compra, y todos los gastos necesarios para que las mismas se encuentren en condiciones de ser utilizadas o vendidas. Se incluyen los gastos de los transportes, el almacenamiento y otros costos directamente atribuibles a la adquisición de los materiales o

los servicios. Los descuentos comerciales, las rebajas y otras partidas similares se deducirán para determinar el costo de adquisición.

En el caso de las compras con plazo aplazado y que por lo tanto incluyen intereses, la RT17 no lo reconoce como parte del costo, pues contempla explícitamente que debe considerarse el precio de contado.

La NIC 2 acepta los intereses como parte del costo en el caso en que se trate de una forma habitual en la adquisición de existencias. Pero, cuando el acuerdo contenga un elemento de financiación, como pueden ser los intereses más altos que las normales del mercado, la diferencia entre el precio de adquisición en condiciones normales de crédito y el importe pagado, no debe considerarse como costo de adquisición, se reconocerá como gasto por intereses a lo largo del período de financiación.

4. TIPO DE COSTOS

Los tipos de costos de una empresa hacen referencia a los distintos valores monetarios que tienen todos los factores que la empresa necesita para desarrollar su actividad, y que no son de su propiedad. (González, 2005) Estos suelen ser originados por una infinidad de motivos: rentas, salarios, infraestructuras, transporte, compras de materiales, entre otros.

Para que la organización sobreviva en el tiempo, estos costos totales han de ser iguales o inferiores a los ingresos de la empresa.

Por su naturaleza, se dividen en costos de materias primas, laborales, financieros, de distribución o de tributos.

Si tenemos en cuenta la causa o motivo de esos costes (es decir, su naturaleza) podemos dividir los costes en múltiples tipos. Los más comunes son los siguientes:

- **Materias primas**

Estos costos se refieren a los relacionados con el aprovisionamiento de la materia necesaria para producir el bien o servicio que realice la empresa.

- **Laborales**

Aquí entran todos los costos derivados del personal de la empresa, mediante sus sueldos y salarios.

- **Financieros**

Son los costos derivados de utilizar posibles recursos de capital que no son propiedad de la empresa.

- **De distribución**

Son todos los costos derivados de hacer llegar el producto o servicio al consumidor.

- **De tributos**

En este grupo están los pagos de impuestos a Hacienda.

De los costos mencionados anteriormente se desarrollara el referido a los costos laborales, con el objetivo de conocer la incidencia que dichos costos tienen en la estructura de costos y cómo afecta a los empleadores comprendido en el convenio colectivo de trabajo.

CAPÍTULO II

EL COSTO LABORAL

El trabajo es uno de los factores del costo que representa la labor de los seres humanos por sus características particulares posee identidad propia. Este factor se encuentra influenciado por cambios macroeconómicos ejemplo inflación, desempleo y microeconómicos ejemplo la situación de la empresa.

Entonces el factor trabajo es el esfuerzo humano que interviene en cualquiera de los procesos de la organización (producción, comercialización, financiación y administración).

Para simplificar el análisis, dicha investigación se va a enfocar en el costo laboral de los comercios de la zona este de Mendoza y como inciden los mismos en la estructura de costos. Esto está regulado específicamente por el Convenio colectivo de trabajo de empleados de comercio.

1. CONCEPTO

“El costo laboral o costo en personal de una empresa está dado por la remuneración básica más los adicionales más las cargas patronales. Es decir, el costo en que incurre el empleador por emplear recursos humanos. Este costo incluye, para ser más precisos, tanto el salario, como el pago a la seguridad social y seguros privados, en beneficio de los empleados y ocasionalmente el costo de eventuales indemnizaciones o compensación, el costo de la formación de personal, transporte y dietas del personal”. (Organización Internacional del Trabajo, 1991).

2. DETERMINACIÓN DEL COSTO LABORAL

Para la determinación del Costo laboral (Malnis, 1998), es necesario tener en cuenta los siguientes ítems:

- 2.1. Remuneración básica: es el importe que el empleador se compromete a pagar al trabajador como compensación del servicio que este se obliga a prestar en relación de dependencia. Dicho importe puede ser establecido libremente por las partes interesadas fijadas por ley o convenio colectivo de trabajo.
- 2.2. Adicionales a la remuneración Básica: Comprende todos los conceptos que se deben abonar como adicionales a la remuneración básica, pueden ser establecidas por ley, como es el caso del presentismo, y/o por motivos que hacen al cargo que se ocupa, como puede ser la habilitación de un título de estudio, y/o por la situación especial de cada persona en su cargo como puede ser el adicional por antigüedad.
- 2.3. Remuneración bruta: es la suma de la remuneración básica, más todos los adicionales por conceptos que correspondan.

Sobre este importe se calculan diferentes contribuciones patronales establecidas por ley, los costos correspondientes a conceptos devengados y las provisiones por otros costos laborales.

Para realizar la liquidación de las remuneraciones, sobre las remuneraciones brutas se determinan los aportes personales, que son las distintas retenciones legales que el empleador debe efectuar al trabajador, y pagar a los distintos organismos.

- 2.4. Cargas patronales: Es la acumulación de las contribuciones patronales con las otras cargas que pueden ser devengadas o provisionadas por otros costos laborales.
- 2.5. Contribuciones patronales: Se trata de cargas establecidas por ley que debe efectuar el empleador, por todas las remuneraciones del personal en relación de dependencia. Estas cargas se imputan al costo en personal de acuerdo a la incidencia en términos porcentuales que tienen sobre la Remuneración Bruta. En la actualidad comprende los siguientes conceptos:
 - Sistema integrado de jubilaciones y pensiones
 - Fondo Nacional de empleos
 - INSSJP
 - Régimen nacional de obras sociales
 - ART, etc.
- 2.6. Otras cargas patronales: Son cargos contables que se realizan mensualmente vinculados con el costo en personal. Se trata de costos periódicos, esporádicos y/o eventuales, que pueden ser:

- Ciertos en cuanto a su ocurrencia como el sueldo anual complementario
- Inciertos en cuanto a su ocurrencia y magnitud como es el caso de las indemnizaciones

Se expresan como porcentajes de las remuneraciones brutas y su cálculo puede realizarse sobre bases empíricas o mediante proyecciones presupuestadas en magnitudes anuales.

Las más generalizadas son: SAC y contribuciones patronales por SAC, vacaciones y su correspondiente sueldo anual complementario y contribuciones patronales, licencias especiales o por enfermedad y contribuciones patronales, adicionales por horas extras y contribuciones patronales, feriados nacionales y contribuciones patronales, capacitación, ropa para el personal, traslado de personal e, indemnización por despido, etc.

El cálculo el porcentaje a incorporar como parte del costo del personal se puede determinar en función a distintos parámetros:

- Cargas a imputar en función a la proporción de tiempo que corresponde a estas cargas relacionadas con el total de tiempo laboral efectivo; es el caso del sueldo anual complementario, vacaciones, licencias, horas extras y sus correspondientes contribuciones patronales.
- Cargas a imputar en función a la proporción del costo en relación a la remuneración bruta; sería el caso en que se ha presupuestado para un determinado periodo anual el pago de indemnizaciones. El porcentaje a imputar como costo surge de dividir ese costo sobre el importe de la Remuneración básica.

Caso Práctico:

Mediante un ejemplo práctico se procede a determinar el costo laboral, con el objetivo de ver en términos reales su magnitud y además explicar en qué proporción incide cada componente del costo laboral sobre el mismo.

Se trata de un empleado bajo el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75.

- Fecha de ingreso: 01/05/2020
- Categoría: Vendedores B
- Jornada: Completa
- Sueldo Bruto: \$ 37485,16

Si se quiere llegar al sueldo comúnmente llamado de bolsillo se debe descontar los aportes a la seguridad social que el empleador debe retener todos los meses a sus empleados, y tienen como destino a las Jubilaciones y Pensiones (11%), al INSSJP (3%); y a la Obra Social (3%), todo esto

representa el 17%. Además de los aportes sindicales, 2% para el Centro de Empleados de Comercio y 0,5% para Faecys.

A partir del Sueldo Bruto, el empleador retiene los “Aportes Personales” al trabajador para después depositarlos ante los organismos correspondientes.

Determinación del Costo Laboral - Paso 1				
Empleados de Comercio CCT 130/75				
Básico \$ 37.485,16				
Categoría	Vendedores B			
Tipo de Jornada	Completa			
Fecha de Ingreso	01/05/2020			
Antigüedad	-			
Afiliado al Sindicato	Si			
OSECAC	No			
Concepto	Unidades	Remunerativo	Descuentos	No Remunerativo
Remuneración	30	37.485,16		
Antigüedad	-	-		
Presentismo		3.123,76		
Incremento Solidario		4.000,00		
Acuerdo 2019-2020		2.000,00		
Jubilación	11,00%		5.126,98	
Ley 19.032 (INSSJyP)	3,00%		1.398,27	
Obra Social	2,55%		1.188,53	
Anssal	0,45%		209,74	
Obra Social art. 92 LCT	2,55%		-	
Anssal art. 92 LCT	0,45%		-	
Adicional OSECAC			-	
Faecys	0,50%		233,04	
CEC	2,00%		932,18	
SEC	1,00%		466,09	
SEC Adicional	1,00%		-	
Adicional Cajero				-
	Subtotales	46.608,92	9.554,83	-
Neto a Pagar				\$ 37.054,09

Esa diferencia es lo que el empleado recibe, es el Sueldo Neto.

Luego se determina lo que el empleador está obligado a pagar, “Las contribuciones patronales”

Las Contribuciones Patronales hoy tienen distinto porcentaje dependiendo de si se trata de una pyme o de grandes empresas, para las primeras la alícuota es de 18,00% y para las segundas del 20,40%.

Compuesto de la siguiente manera:

Ley 27.541, Art. 19 inc. b) Decreto 814/01, Art. 2 inc. b) PYME

Subsistema	Alícuota	Distribución porcentual
SIPA	10,77%	59,82%
INSSJP Ley 19.032	1,59%	8,82%
ASIGNACIONES.FAMILIARES	4,70%	26,12%
FONDO NACIONAL DE EMPLEO	0,94%	5,24%
Totales	18,00%	100,00%

A su vez se debe sumar el componente Obra Social 6,00%, ART que está compuesto por un 2,00%.

Por lo tanto las contribuciones quedarían de la siguiente manera:

Determinación del Costo Laboral - Paso 2	
Empleados de Comercio CCT 130/75	
Tipo de Empleador:	Ley 27.541, Art. 19 inc. b) Decreto 814/01, Art. 2 inc. b)
Sueldo Bruto:	\$ 46.608,92
Detracción	7003,68
<u>CONTRIBUCIONES</u>	
SIPA	10,77% 4.265,48
INSSJP Ley 19.032	1,59% 629,72
ASIGNACIONES FAMILIARES	4,70% 1.861,45
FONDO NACIONAL DE EMPLEO	0,94% 372,29
OBRA SOCIAL	6,00% 2.796,54
ART	2,00% 932,78
Total Contribuciones	\$ 10.858,26
COSTO LABORAL TOTAL \$ 57.467,18	

De la base imponible se detraerán por cada trabajador \$7.003,68, en concepto de remuneración bruta. Esto es para el cálculo de SIPA, INSSJP, ASIGNACIONES FAMILIARES y FNE.

Entonces el Costo Laboral Final sería el Siguiete:

Costo Laboral = Sueldo Bruto + Contribuciones Patronales

SUELDO BRUTO	81,11%
CONTRIBUCIONES	18,89%
SIPA	7,42%
INSSJP Ley 19.032	1,10%
ASIGNACIONES.FAMILIARES	3,24%
FONDO NACIONAL DE EMPLEO	0,65%
OBRA SOCIAL	4,87%
ART	8,59%
COSTO LABORAL	100,00%

Dentro de los componentes que integran el costo laboral, puede verse una mayor incidencia en el Sueldo Bruto, representando el 81,11% de dicho costo. Además, dentro de las contribuciones patronales, la mayor incidencia está en la ART representando un 8,59%.

3. SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dada la importancia de la incidencia del costo laboral en la estructura de costos y consecuentemente en el resultado del ejercicio de la empresa, resulta necesario el cumplimiento de las normativas ya que contribuye a la financiación de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social como jubilaciones y pensiones, salud, educación, seguro de desempleo, prestaciones familiares y el riesgo de trabajo. Trae aparejado multas y sanciones en caso de incumplimiento.

3.1. CONCEPTO

“Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con los hijos”. (Departamento de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), 1994)

El Sistema de Seguridad Social en Argentina, llamado Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), está integrado por distintos subsistemas: Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Régimen de Asignaciones Familiares, Régimen de Riesgos del Trabajo (LRT), Prestaciones por Desempleo y el Sistema de Obras Sociales.

3.2. OBJETO

Dicho sistema tiene por objeto la creación en beneficio de las personas, y no solamente de los trabajadores, es decir de la sociedad en general, de un conjunto de prestaciones frente a un cierto número de contingencias tales como enfermedad, desempleo, vejez, accidente de trabajo y enfermedad profesional, cargas familiares, maternidad, invalidez y muerte, susceptibles de producir una reducción o supresión de su actividad o bien de imponer cargas económicas suplementarias. (Cerquetti Nazareno; Ibáñez, Flavia Andrea; Quiroga, Juan Manuel, 2016.)

Por su parte, Poblete (2016) establece que “los tres pilares del Sistema de la Seguridad Social, son el sistema de jubilaciones y pensiones, el seguro médico y las asignaciones familiares” (p.7).

Además establece que “el sistema se estructura en función del lugar que ocupan los individuos en el mercado de trabajo, es por ello que tanto los modos de acceso al sistema como los beneficios están condicionados por la existencia de un vínculo laboral formal” (p.7)

La seguridad social constituye un derecho inherente al ser humano.

En el art. 86 de la Constitución Nacional Argentina se establece que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y la protección ante las contingencias.

4. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO APLICABLE

4.1. CONCEPTO

El convenio Colectivo de Trabajo es “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y por otra, una o varias organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”. (Livellara, 2015)

Para abordar dicha investigación será aplicable el Convenio Colectivo de empleados de Comercio N°130/75.

4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tal convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboran, en las agropecuarias, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. (Art. 2; Convenio 130/75).

4.3. AGRUPAMIENTO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

A los trabajadores se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen (Art. 4; Convenio 130/75) y atendiendo a los siguientes agrupamientos:

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

Dentro de las categorías mencionadas anteriormente, la investigación se orienta a comercialización.

CAPÍTULO III

SITUACIÓN ACTUAL

1. ARGENTINA ANTES DEL COVID-19

Desde hace muchos años los empleadores han visto el constante aumento de los costos laborales, que representan una proporción cada vez mayor respecto al total de los costos de los productos, con la casi imposibilidad de su disminución, ello afecta más a las pequeñas y mediana empresas quienes tienen mayor impotencia financiera y mayor complejidad a la hora de obtener ayuda crediticia.

La reducción del costo laboral constituyó siempre uno de los principales ejes del modelo de política económica implementado por el gobierno nacional de la Argentina. La Reforma tributaria, aprobada por el Congreso de la Nación, apuntaba en esa dirección por la vía de una disminución en las contribuciones patronales. (Centro de estudios del trabajo y el desarrollo (CETYD), 2018).

También lo hacía el proyecto de reforma laboral, Freytes (2017) explica que “dicho proyecto buscaba mejorar la rentabilidad empresarial para estimular la inversión: reducir el costo económico y administrativo del despido, abrir la puerta para que el trabajador “elija” no estar protegido por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) o los convenios colectivos, y facilitar la tercerización”. (p.25)

La reforma laboral resultó frustrada, donde si bien los ganadores del proyecto de ley eran las empresas, los perdedores eran los trabajadores, sobre todo los más vulnerables por estar tercerizados, no registrados, o incluso regularizados pero con el riesgo de ser despedidos sin poder tomar represalias.

Debido a esta situación enfrentada por los empleadores, existe un comportamiento erróneo al buscar disminuir los costos laborales, tales como reducción de la jornada laboral a media jornada, recortes salariales, convenir días de trabajo para poder solventar los costos, atrasos en los pagos del 931, entre otras.

2. ARGENTINA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

Entre el 12 y el 19 de diciembre del año 2019 médicos de una ciudad de China, Wuhan, comenzaban a notar la existencia de personas que enfermaban con síntomas similares a los de una neumonía, pero más fuertes. El 31 de diciembre el Centro Chino para el Control y la Prevención de Enfermedades (CCDC) informaba a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que el país estaba frente a un virus hasta entonces desconocido. Apenas una semana más tarde, el agente causal era identificado como un nuevo coronavirus.

Al día 6 de marzo, el patógeno y la enfermedad respiratoria que provoca, bautizada como COVID-19 (Enfermedad por Coronavirus 2019). En la Argentina el COVID-19 llegó el 3 de marzo, luego de que se confirmara el primer caso de un hombre que llegó de Italia se extendió así en todo el territorio argentino. Declarada pandemia el 11 de Marzo del 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

A raíz de esta situación trajo consecuencias a nivel mundial. En la Argentina tuvo un impacto multidimensional, afectando al total de la ciudadanía, a los distintos sectores de la economía y actores de la vida del país, al ambiente y los recursos naturales.

Dicha situación se agrava por el covid-19, por disminución de ventas y aumento de costos para poder adaptarse a protocolos de salud. Esto ha llevado a que se tomen decisiones que pueden agravar aún más su situación patrimonial y financiera en el futuro como despidos, seudos disminuciones horarias, juicios laborales.

Debido a esto a nivel nacional se tuvieron que tomar medidas por parte del gobierno con el objetivo de atenuar el impacto de la pandemia de coronavirus sobre el nivel de actividad, en el marco de la emergencia sanitaria para cuidar el ingreso de las familias, proteger la producción y el empleo, y garantizar el abastecimiento. También hay otras decisiones vinculadas al sector financiero, el laboral y medidas sociales.

3. MEDIDAS IMPUESTAS POR EL GOBIERNO

Dentro de las medidas establecidas por el gobierno las que impactan a los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio son algunas de las siguientes:

3.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

Por un lado existen medidas preventivas que deben ser tomadas y respetadas por los distintos establecimientos comerciales a efectos de preservar la protección tanto de los consumidores que concurren a los mismos, como a los trabajadores que allí prestan servicios, para evitar multas y clausuras que podrían afectar su estructura de costos, (Resolución 101, 2020) que se mencionan a continuación:

- Establecer un horario de atención al público de, al menos, 13 horas diarias en función de los flujos de la demanda y a fin de evitar las concentraciones de consumidores en los locales de venta.
- Disponer de personal específicamente destinado a controlar el acceso, evitar aglomeraciones y mantener espacio entre los asistentes.
- Señalizar los lugares de espera, de manera de mantener una distancia de 1,5 m. entre clientes en lugares de espera.
- Armar y disponer, en todo el piso de venta de los establecimientos comerciales, de banners, audios y materiales de prevención para clientes.

Los incumplimientos serán sancionados de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 24.240 de “Defensa del Consumidor” y sus modificaciones.

Además de acuerdo el Decreto 518 (2020) determinado por el Gobierno de Mendoza, se estableció el uso obligatorio de elementos de protección denominados "prevención facial", que cubran nariz, boca y mentón para circular en la vía pública, ingresar o permanecer en locales comerciales, en el ámbito de la Provincia de Mendoza.

En caso del incumplimiento de la obligación será penado con una sanción de multa de cinco mil pesos (\$ 5.000) para la persona infractora que circule en la vía pública y, en caso de encontrarse dentro de un comercio o centro de atención privado, una multa de pesos diez mil (\$ 10.000) para el comercio o centro de atención privado, que se incrementará a la suma de cincuenta mil pesos (\$ 50.000) si se trata de un supermercado o hipermercado. (Art. 3, Decreto 518, 2020)

3.2. MEDIDAS ECONÓMICAS

Otras medidas implementadas que están destinadas a disminuir el impacto económico en la estructura de costos de los comerciantes (Decreto N° 376, 2020) son los siguientes:

- **Asignación compensatoria al salario: el Estado se hará cargo del pago del 50% del salario de los trabajadores**

Todas las empresas que vieran afectadas sus ventas y nivel de facturación podrán solicitar esta ayuda.

El monto máximo que se pagará por empleado es de \$33.750, que es el equivalente a dos Salarios Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) y un mínimo de uno (\$16.875).

La asignación compensatoria se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, por lo que los empleadores deberán abonar el saldo restante hasta completarlas.

- **Postergación o reducción del pago de las contribuciones patronales**

Se amplía el plazo para el pago de las contribuciones patronales. Se reduce hasta el 95% el pago de las contribuciones patronales

- **Créditos a tasa cero de hasta \$150.000 para monotributistas y autónomos**

Podrán aplicar todas las categorías del monotributo de la A a la K

El préstamo será el equivalente al triple de la facturación mensual de la categoría con un tope máximo de \$150.000

Se depositará como saldo en la tarjeta de crédito del beneficiario en tres cuotas iguales y consecutivas

El crédito se devuelve en 12 cuotas, con 6 meses de gracia.

- **Extensión del seguro de desempleo**

Se aumenta el monto de las prestaciones económicas por desempleo a un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000

Es un bono de \$10.000 que busca paliar el impacto de la emergencia sanitaria sobre la economía de las familias argentinas más afectadas.

Sólo lo podrá cobrar un integrante del grupo familiar que esté dentro de alguno de los siguientes marcos:

- Trabajadores informales
- Monotributistas sociales
- Monotributistas de categorías A y B
- Personal doméstico
- Beneficiarios de AUH-AUE o Progresar

Los bancos que sean agentes de pagos de salarios deberán ofrecer préstamos a Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) para el pago de sueldos de marzo a una tasa fija del 24% por un año. Además, se destinaron 30 mil millones de pesos al Fondo de Garantías Argentino (FOGAR) para otorgar garantías de respaldo.

- **Créditos para el pago de sueldos a tasa fija del 24%**

Beneficios

- Financiamiento del 100% de la masa salarial bruta de la empresa.
- Tasa fija anual del 24%.
- Garantías de respaldo con cobertura del 100% del crédito para monotributistas, micro y pequeñas empresas.
- Garantías de respaldo con cobertura del 25% del crédito para empresas medianas tramo 1 y 2.

Requisitos

- Estar registrado como Pymes.
- Créditos para garantizar la producción y el abastecimiento
- Se destinarán 350 mil millones de pesos para garantizar la producción y el abastecimiento de alimentos e insumos básicos, impulsar la actividad y financiar el funcionamiento de la economía, distribuidos de la siguiente forma:

- **Créditos del Banco Central para proveer capital de trabajo a las empresas:**

El monto máximo será el equivalente a la nómina salarial de la empresa registrada en último F.931.

Tasa fija anual del 26%. Plazo de 180 días.

- **Nuevas líneas de créditos del Banco Nación**

Para cubrir gastos de capital de trabajo:

Los montos máximos de los préstamos son el importe equivalente a un mes de ventas.

Tasa fija anual del 24%

Plazo de cancelación de 18 meses.

De financiamiento para el equipamiento tecnológico de las PyMEs que necesiten garantizar la modalidad de teletrabajo.

- **Red de Asistencia Digital a Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs)**

En la web de Red se van a ofrecer herramientas para promover e implementar el trabajo a distancia junto con Cámaras, instituciones y empresas privadas.

- **Financiamiento de infraestructura en los parques industriales, con recursos del Ministerio de Desarrollo Productivo.**
- **Prorroga la doble indemnización en el marco de la emergencia y de la cuarentena por coronavirus.** La doble indemnización se aplica en casos de despido sin justa causa.
- **Prórroga por 60 días de la vigencia de los acuerdos de suspensiones con reducción salarial entre las entidades sindicales con personería gremial y las empresas.**

CAPÍTULO IV

BENEFICIOS DEL TRABAJADOR REGISTRADO

1. TRABAJO REGISTRADO

Por su parte y según la opinión de Patlán Perez (2016) establece que “el trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad”. El trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permitan regular las relaciones laborales.

En el año 2006 la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) dictó la Resolución General 2016 mediante la cual generó un régimen de registración obligatorio con anterioridad al inicio de la relación laboral. El empleador debe gestionar ante el organismo el “alta temprana” que se considera como fecha de inicio la de comienzo efectivo de la prestación. Es decir, el trabajador debe estar registrado al momento de iniciar la prestación de tareas.

La efectiva registración se acredita con emisión de una constancia o acuse de recibo emitido por el sistema. Corresponde entregar al trabajador un duplicado de la constancia de alta, modificaciones de datos y/o baja.

Luego de lo mencionado anteriormente se entiende por trabajador registrado a:

La relación laboral que se establece entre un trabajador y su empleador, cumpliendo con todos los requisitos impuestos por la normativa laboral vigente. En razón de dicho vínculo, el trabajador recibe la cobertura de la obra social, el pago de asignaciones familiares, aguinaldo y vacaciones, acredita años de aportes jubilatorios y cobra su remuneración de acuerdo al convenio de trabajo que rige su actividad.

2. BENEFICIOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR

Permite al empleado acceder a los beneficios que el Estado establece y garantiza a través de sus leyes. Aquellos que comprenden ayudas económicas al trabajador (por Ej.: asignación familiar, por adopción o ayuda escolar) son abonadas por el estado a través de La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

El empleado registrado, al contar con un recibo de sueldo por sus servicios prestados, tiene la posibilidad de acceder a todo tipo de créditos y beneficios financieros:

- El empleado tiene jornada de trabajo limitada.
- Garantiza la estabilidad laboral relativa del trabajador, es decir que ante un posible despido arbitrario actúa como barrera (Indemnización).
- Tiene garantizada la cobertura de una Aseguradora de riesgos del trabajo (A.R.T.) ante accidentes laborales, asesoramiento en seguridad e higiene, etc.
- Cuenta con obra social, tanto para el titular como para su familia.
- Tiene beneficios gremiales como por ejemplo: turismo, actividades recreativas, etc.
- Tiene sueldo anual complementario (aguinaldo)
- Cuenta con los beneficios comprendidos en el Convenio Colectivo de trabajo (viáticos, refrigerios, escalafón, antigüedad, ropa de trabajo entre otros).
- Tiene aportes jubilatorios.
- Tiene salario de acuerdo al Convenio Colectivo de trabajo (con las actualizaciones correspondientes)
- Tiene acceso a una pensión para la familia en caso de fallecimiento del trabajador
- Tiene licencias (vacaciones pagas, maternidad, enfermedad, días de estudio)
- Tiene seguro de desempleo y de vida obligatorio.
- Si tiene la cuenta bancarizada tiene descuentos y beneficios en sus compras por tarjeta de débito aumentando su poder adquisitivo.

3. BENEFICIOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR

Cuando un empleador quiere contratar personal debe considerar diferentes aspectos como la personalidad del trabajador, cuáles serán las tareas que va realizar, sus horarios, pero también es importante considerar las implicancias impositivas que tiene la contratación de un trabajador. El beneficio principal del empleador es permitir la deducción en el Impuesto a las ganancias de los salarios abonados al trabajador, pero existen además otros beneficios.

- La ley de Impuesto a las Ganancias contempla la posibilidad de deducir en la liquidación de impuesto a las ganancias, el monto abonado a sus empleados, lo cual lo llevaría a disminuir la base imponible del impuesto a pagar. Lo establecido en el artículo 23 es lo siguiente:

“c) En concepto de deducción especial, hasta una suma equivalente al importe que resulte de incrementar el monto a que hace referencia el inciso a) del presente artículo en:

1. Una (1) vez, cuando se trate de ganancias netas comprendidas en el artículo 49, siempre que trabajen personalmente en la actividad o empresa y de ganancias netas incluidas en el artículo 79, excepto que queden incluidas en el apartado siguiente. En esos supuestos, el incremento será de una coma cinco (1,5) veces, en lugar de una (1) vez, cuando se trate de “nuevos profesionales” o “nuevos emprendedores”, en los términos que establezca la reglamentación.

Es condición indispensable para el cómputo de la deducción a que se refiere este apartado, en relación con las rentas y actividad respectiva, el pago de los aportes que, como trabajadores autónomos, deban realizar obligatoriamente al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) o a la caja de jubilaciones sustitutiva que corresponda.

2. Tres coma ocho (3,8) veces, cuando se trate de ganancias netas comprendidas en los incisos a), b) y c) del artículo 79 citado. *(Párrafo sustituido por art. 24 de la Ley N° 27.430 B.O. 29/12/2017. Vigencia: el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y surtirán efecto de conformidad con lo previsto en cada uno de los Títulos que la componen. Ver art. 86 de la Ley de referencia)*

La reglamentación establecerá el procedimiento a seguir cuando se obtengan ganancias comprendidas en ambos apartados. *(Párrafo sustituido por art. 24 de la Ley N° 27.430 B.O. 29/12/2017. Vigencia: el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y surtirán efecto de conformidad con lo previsto en cada uno de los Títulos que la componen. Ver art. 86 de la Ley de referencia)*

La deducción prevista en el segundo apartado del primer párrafo de este inciso no será de aplicación cuando se trate de remuneraciones comprendidas en el inciso c) del artículo 79,

originadas en regímenes previsionales especiales que, en función del cargo desempeñado por el beneficiario, concedan un tratamiento diferencial del haber previsional, de la movilidad de las prestaciones, así como de la edad y cantidad de años de servicio para obtener el beneficio jubilatorio. Excluyese de esta definición a los regímenes diferenciales dispuestos en virtud de actividades penosas o insalubres, determinantes de vejez o agotamiento prematuros y a los regímenes correspondientes a las actividades docentes, científicas y tecnológicas y de retiro de las fuerzas armadas y de seguridad. *(Párrafo sustituido por art. 24 de la Ley N° 27.430 B.O. 29/12/2017. Vigencia: al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y surtirán efecto de conformidad con lo previsto en cada uno de los Títulos que la componen. Ver art. 86 de la Ley de referencia)*

La Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, determinará el modo del cálculo de las deducciones previstas en el presente artículo respecto de los ingresos establecidos en los incisos a), b) y c) del artículo 79, a los fines de que los agentes de retención dividan el Sueldo Anual Complementario por doce (12) y añadan la doceava parte de dicho emolumento a la remuneración de cada mes del año.

Cuando se trate de empleados en relación de dependencia que trabajen y jubilados que vivan en las provincias y, en su caso, partido, a que hace mención el artículo 1° de la ley 23.272 y sus modificaciones, las deducciones personales computables se incrementarán en un veintidós por ciento (22%).

Respecto de las rentas mencionadas en el inciso c) del artículo 79 de la presente, las deducciones previstas en los incisos a) y c) de este artículo, serán reemplazadas por una deducción específica equivalente a seis (6) veces la suma de los haberes mínimos garantizados, definidos en el artículo 125 de la ley 24.241 y sus modificatorias y complementarias, siempre que esta última suma resulte superior a la suma de las deducciones antedichas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación respecto de aquellos sujetos que perciban y/u obtengan ingresos de distinta naturaleza a los allí previstos. Tampoco corresponderá esa deducción para quienes se encuentren obligados a tributar el impuesto sobre los bienes personales, siempre y cuando esta obligación no surja exclusivamente de la tenencia de un inmueble para vivienda única.

Los montos previstos en este artículo se ajustarán anualmente, a partir del año fiscal 2018, inclusive, por el coeficiente que surja de la variación anual de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE), correspondiente al mes de octubre del año anterior al del ajuste respecto al mismo mes del año anterior. ”

La Ley N° 26940 de “Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral”, contempla los beneficios de contratar personal.

- La Ley otorga una reducción del 50% de las contribuciones patronales (exceptuando aquellas relacionadas a obra social y riesgos del trabajo) a aquellos pequeños empleadores (con un máximo de 5 empleados).
- En cuanto a las incorporaciones de personal, por cada nuevo trabajador que se incorpore en la empresa (considerando una nómina que no exceda los siete empleados) esta tendrá una reducción del 100% en las contribuciones durante el primer año y de un 75% en el segundo año. Nuevamente exceptuando las contribuciones relacionadas con obra social y riesgos del trabajo. Estas reducciones en las contribuciones están contempladas igualmente para trabajadores de media jornada pero, en este caso la empresa deberá abonar el 75% de las contribuciones.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DEL COSTO LABORAL

1. ESTUDIO DE CASO

Se efectuó el análisis del costo laboral a través de una empresa ubicada en el departamento de San Martín de la provincia de Mendoza, dedicada a la venta de productos electrodomésticos, con una gran trayectoria en el mercado.

Actualmente, bajo el Convenio colectivo de trabajo de empleados de comercio 130/75, cuenta con 20 empleados ubicados en los distintos sectores en los que se distribuye la empresa, de los cuales, 10 están comprendidos en la categoría comercialización en el que basaremos dicho análisis.

La empresa cierra su ejercicio económico el 31/12 de cada año.

Los estados contables han sido preparados en moneda homogénea reconociendo en forma integral los efectos de la inflación de acuerdo con las correspondientes Normas Contables Profesionales Argentinas.

En cuanto a la presentación se han seguido los lineamientos establecidos por las R.T. N° 8 y 9 de la F.A.C.P.C.E. adoptadas por la Resolución N° 875/88 del C.P.C.E. de Mendoza.

En cuanto a las Normas contables profesionales, se han aplicado las R.T. N° 16, 41, 18 y 19 de la F.A.C.P.C.E. adoptadas por la Resolución N° 1.366/01 del C.P.C.E. de Mendoza y sus modificaciones R.T. 31, 39 y 40.

De acuerdo a la actualización de topes para determinar qué empresas se encuadran dentro de la categoría Pymes publicada por el Ministerio de Producción y Trabajo, dicha empresa encuadra dentro de pequeña empresa, de acuerdo a su facturación anual.

A continuación se exponen:

1. el “Estado de Resultados” del último ejercicio finalizado el 31/12,

2. el “Anexo III” y

3. “Nota II B.8. Composición del rubro remuneraciones y cargas sociales”:

ESTADO DE RESULTADOS
EJERCICIO FINALIZADO EL 31/12/X1

	Por el Ejercicio cerrado el 31/12/X1
VENTAS NETAS	\$ 124.127.499,08
COSTO DE LOS SERVICIOS VENDIDOS (ANEXO II Y III)	(\$ 82.794.126,41)
UTILIDAD BRUTA	\$ 41.333.372,67
EGRESOS DE PERSONAL (ANEXO III)	(\$ 18.283.089,52)
EGRESOS OPERATIVOS (ANEXO III)	(\$ 4.644.200,85)
EGRESOS COMERCIALES (ANEXO III)	(\$ 1.189.332,64)
EGRESOS IMPOSITIVOS (ANEXO III) (**)	(\$ 6.669.693,74)
AMORTIZACIONES (ANEXO I y III)	(\$ 1.795.871,49)
RESULTADOS FINANCIEROS Y POR TENENCIA (INCLUYE RECPAM)	(\$ 3.208.175,45)
TOTAL GASTOS	\$ 35.790.363,69
OTROS INGRESOS (Nota II. B. 14)	\$ 261.386,83
TOTAL OTROS INGRESOS	\$ 261.386,83
INGRESOS EXTRAORDINARIOS (Nota II. B. 14)	\$ 0,00
TOTAL INGRESOS EXTRAORDINARIOS	\$ 0,00
RESULTADO DEL EJERCICIO ANTES DEL IMPUESTO	\$ 5.804.395,81
IMPUESTO A LAS GANANCIAS (NOTA II. B. 11 y C)	(\$ 5.387.423,97)
RESULTADO DEL EJERCICIO	\$ 416.971,84

ANEXO III - INFORMACION REQUERIDA POR EL ART. 64 INC. B Y D E LA LEY 19559
EJERCICIO FINALIZADO EL 31/12/21

RUBRO	COSTO DE VENTAS	EGRESOS PERSONAL	EGRESOS OPERATIVOS	EGRESOS FINANCIEROS	EGRESOS COMERCIALES	EGRESOS IMPOSITIVOS	AMORTIZ.	TOTALES AÑO XI	TOTALES AÑO XD
Credito de la Mercaderia V en	82.794.176,41	14.550.012,69						82.794.176,41	93.082.731,77
Sueldos y Utilidades		3.709.465,65						3.709.465,65	9.927.955,96
Cargas Sociales		107.646,79						107.646,79	2.474.734,47
Indemnizacion Personal		22.482,17						22.482,17	249.735,41
Ex ante Pre-miagos		78.787,64						78.787,64	6,670,00
Uniformes y elem. de proteccion		0,00						0,00	48.115,30
Seguro de Vida		3.051,59						3.051,59	40.285,67
Actividades capacitacion		11.662,99						11.662,99	18.892,79
Asistencia Medica y Farmaceutica			257.780,38					257.780,38	9.189,05
Seguros automotores			69.139,90					69.139,90	47.924,67
Seguros Edificios e Instalaciones			675.327,63					675.327,63	188.764,37
Servicios de Vigilancia			41.991,10					41.991,10	31.479,74
Asistencia Medica y Farmaceutica			234.949,17					234.949,17	120.996,02
Suministro Electricidad			1.314.404,71					1.314.404,71	704.476,87
Suministro Gas			5.271,38					5.271,38	0,00
Suministro Agua			38.195,45					38.195,45	22.556,58
Telefonia Fija			388.325,23					388.325,23	178.885,94
Telefonia Movil			117.187,82					117.187,82	114.079,36
Conservacion Edificio			0,00					0,00	7.800,00
Conservacion Maquinas y Utiles			188.909,89					188.909,89	125.993,32
Conservacion de Sistemas			37.039,41					37.039,41	15.990,71
Conservacion de Instalaciones			525.876,41					525.876,41	289.333,00
Conservacion Vitreriac. Robidos			101.574,40					101.574,40	67.619,90
Papelaria, Utiles y Fotocopias			3.783,92					3.783,92	799,28
Servicios Postales			748.787,88					748.787,88	147.787,48
Honorarios Profesionales			50.504,87					50.504,87	40.824,84
Utiles Informaticos			47.678,15					47.678,15	35.211,00
Gastos Generales			177.889,19					177.889,19	101.189,22
Morilidad y Viajeros			138.383,73					138.383,73	111.121,51
Anulados Sdcm Comercial			0,00					0,00	9.746,98
Intereses Comerciales			348.757,77					348.757,77	38.166,57
Intereses Bancarios			1.134.895,62					1.134.895,62	1.279.847,65
Intereses Financieros			874.757,57					874.757,57	185.792,47
Gastos y Comisiones Bajas			16.108,22					16.108,22	128.732,51
Intereses y Ayudas Impositivos			2.098.692,02					2.098.692,02	1.648.676,57
Impuesto a las Ganancias			0,00					0,00	47.896,59
Imp. s/Bienes Pers. Acc.			186.630,52					186.630,52	378.484,61
Imp. Ley 24413 D/Ctas. Bajas			5.385.737,58					5.385.737,58	149.799,71
Impuestos Ingresos Brutos			186.630,52					186.630,52	1.497.997,61
Imp. a los Sellos			638.299,72					638.299,72	1.134.421,32
Imp. al automotor			1.986.630,52					1.986.630,52	50.904,70
Imp. al inmobiliario			5.385.737,58					5.385.737,58	189.491,68
Tasas Munic. Camb. y Patentes			5.466,77					5.466,77	189.491,68
Amortizac. Inmuebles			192.687,97					192.687,97	43.102,89
Amortizac. Muebles y Utiles			17.428,65					17.428,65	23.412,73
Amortizac. Computadoras			33.412,73					33.412,73	113.421,32
Amortizac. Maquinarias			113.421,32					113.421,32	75.837,66
Amortizac. Rodillos			50.904,70					50.904,70	34.476,80
Amortizac. Instalaciones			189.491,68					189.491,68	101.066,49
Fletes y repatrios por vias.			43.102,89					43.102,89	79.192,61
Gastos de Representacion			904.738,75					904.738,75	612.736,06
Deducciones Impositivas por Ventas			494.212,15					494.212,15	79.471,49
Publicidad y Propaganda			0,00					0,00	648.546,41
TOTALES	82.794.126,41	18.283.089,52	4.644.200,85	2.374.489,18	1.189.332,64	8.768.386,76	1.795.871,49	119.849.506,85	78.188.222,27

COMPOSICIÓN DEL RUBRO REMUNERACIONES Y CARGAS SOCIALES

NOTA II.B.8

	Año X1	Año X2
- Sueldos y J. a Pagar	\$ 1.054.389,38	\$ 1.426.882,57
- Sist. U. Seg. Soc. A Pagar (SUSS)	\$ 566.408,49	\$ 729.640,59
- Sindicato a Pagar	\$ 530.512,85	\$ 55.029,46
- Faecys a pagar \$ 80.914,68	\$ 62.259,15	
- F.U.V.A. a pagar	\$ 61.849,20	\$ 338.851,97
- Seguro Estrella a Pagar	\$ 220.329,35	\$ 325.294,25
- Inst. Argent. De Capacitación	\$ 40.913,59	\$ 23.802,55
	=====	=====
TOTAL	\$ 2.555.317,54	\$ 2.961.760,54

Se procedió a aplicar técnicas que hagan más fructífera la lectura de los EECC con el propósito de extraer conclusiones sobre la situación económica de la empresa.

El propósito que tiene el análisis de EECC es formarse una opinión sobre la situación de la empresa, pero esto no constituye un fin en sí mismo, se lo requiere como un elemento más en prueba de toma de decisiones en la empresa.

Determinación del Coeficiente del costo del Trabajo

El Coeficiente del Costo del Trabajo, es el indicador que relaciona el costo total del trabajo con las remuneraciones básicas. Su cálculo se realiza mediante proyecciones anuales dividiendo el total del costo del trabajo (remuneraciones brutas, contribuciones patronales devengadas, cargas patronales devengadas y/o provisiones por otros costos laborales en magnitudes anuales) sobre las remuneraciones básicas anuales.

$$\text{COEFICIENTE DEL COSTO DEL TRABAJO} = \frac{\text{COSTO TOTAL EN PERSONAL}}{\text{REMUNERACION BÁSICA}}$$

Datos:

De acuerdo al ANEXO III, la segunda columna de “EGRESOS PERSONAL”, la primera línea indica “sueldos y jornales”, se obtiene el valor de la Remuneración Básica total del personal:

- Remuneración Básica = 14.550.012,69

El costo en personal proviene del Anexo III del juego de estados contables, que se detalla a continuación:

- Costo total en Personal = 19.430.904,22

COMPOSICION DEL COSTO LABORAL	
Sueldos y Jornales	14.550.012,69
Cargas Sociales	3.509.465,65
Indemnización Personal	107.646,79
Exámen Pre-ingreso	22.482,17
Uniformes y elem.de protección	78.787,64
Seguro de Vida	0
Actividades capacitacion	3.031,59
Asistencia Médica y Farmaceutica	11.662,99
Movilidad y Viáticos	177.869,19
Fletes y repartos por vtas.	969.945,51
TOTAL	19.430.904,22

Estos valores nos permiten determinar el Coeficiente del Costo del Trabajo:

- Costo Total en Personal / Remuneración Básica = 1,34

Mediante este cálculo se permite el análisis del adicional por peso de remuneración básica. Es decir que la empresa no sólo debe afrontar el pago de la remuneración básica, sino que además costos laborales adicionales de los cuales representan un 34%.

Incidencia de egresos laborales en el total de egresos

Con el objeto de determinar cuánto representan los egresos laborales sobre el total de egresos que debe enfrentar la empresa, se calcula el siguiente coeficiente:

EGRESOS EN PERSONAL
TOTAL DE EGRESOS

Datos:

De acuerdo al ANEXO III, la segunda columna totaliza los “EGRESOS PERSONAL”, obteniéndose el siguiente dato:

- Egresos en Personal = 18.283.089,52

También de acuerdo al ANEXO III, la Columna “T O T A L E S AÑO XI”, permite mostrar el total de egresos para dicha empresa:

- Total de Egresos = 119.849.505,85

Estos valores nos permiten determinar la incidencia de egresos laborales en el total de egresos:

- $\text{Egresos en Personal} / \text{Total de Egresos} = 15,26$

De esta manera se observa que los egresos laborales representan el 15,26% sobre el total de egresos que enfrenta la empresa.

De la totalidad de los egresos que tiene la empresa el que representa la mayor incidencia es el costo de ventas y en segundo lugar se encuentran los egresos en personal. Por lo tanto, tiene un impacto relevante en el total de egresos.

Costo de Ventas	69,08%
Egresos en Personal	15,26%
Egresos Operativos	3,88%
Egresos Financieros	1,98%
Egresos Comerciales	0,99%
Egresos Impositivos	7,32%
Amortizaciones	1,50%
Total de Egresos	100,00%

Incidencia del costo laboral sobre ventas netas

Este ratio permite obtener el dato que por cada peso vendido tienen x cantidad de costo laboral.

COSTO TOTAL EN PERSONAL
VENTAS NETAS

Datos:

El costo en personal proviene del Anexo III del juego de estados contables, que se detalla a continuación:

- Costo Total en Personal = 19.430.904,22

El costo en personal se encuentra detallado anteriormente.

De acuerdo al “Estado de Resultado”, en su primera línea se obtiene el valor de las “ventas netas” antes de restarle los costos:

- Ventas netas = 124.127.499,08

Estos valores nos permiten determinar la incidencia del costo laboral sobre las ventas netas:

- Costo Total en Personal / Ventas Netas = 0,1565

De esta manera, se observa que por cada peso vendido, el 15,65% es destinado al costo total en personal.

2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se procedió a aplicar los instrumentos de recolección de la información a través de las técnicas de una encuesta y una entrevista.

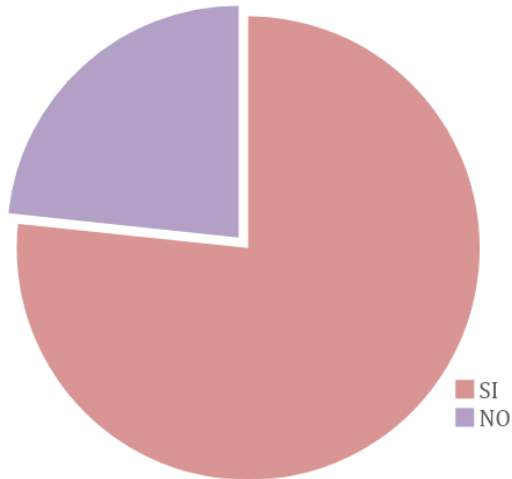
2.1. RESULTADOS DE ENCUESTA

La encuesta fue dirigida a empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, focalizando la muestra del estudio en los comercios de la zona este de la provincia de Mendoza, en la actualidad, con el objetivo de determinar el impacto en la estructura de costos que genera el costo laboral en dichos empleadores.

Se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems representando de manera general, en forma gráfica y computarizada, el análisis porcentual de los resultados obtenidos en las

mismas, respondidas por treinta y dos empleadores encuestados. Para ello se emplearon diagramas circulares y gráficos de barra.

“1.a-¿Tiene conocimiento sobre los costos que implica tener un trabajador registrado?”



Como resultado se puede observar que el 77% de los encuestados manifiestan conocer los costos que implica tener un trabajador registrado.

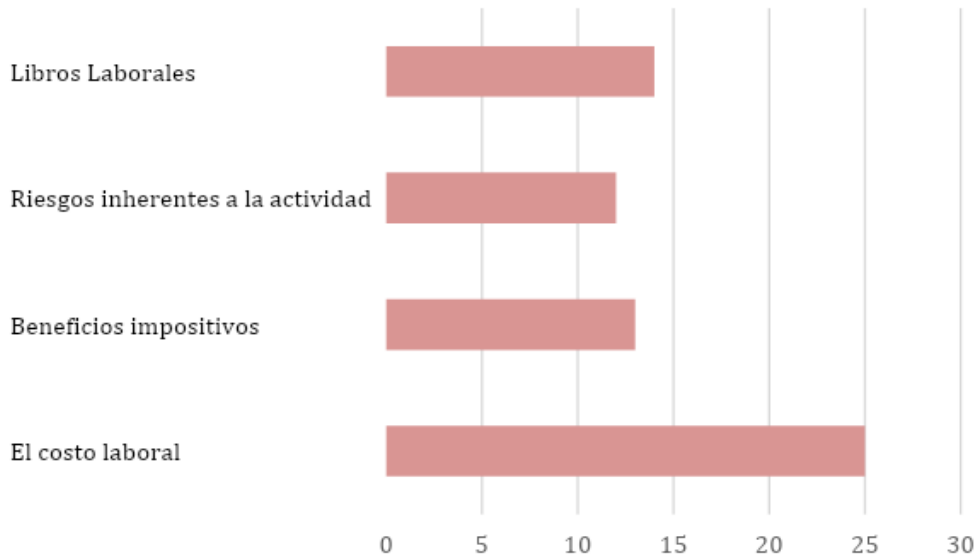
“1.b-En caso de que la respuesta anterior sea "SI" mencione cuales conoce”

Dentro de los costos conocidos por dichos encuestados se observan los siguientes conceptos

- 931
- Obra social
- Aportes,
- Sindicato
- Renatre
- ART
- Remuneraciones y cargas sociales
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Seguro de vida
- Seguro de desempleo
- Ropa de Trabajo

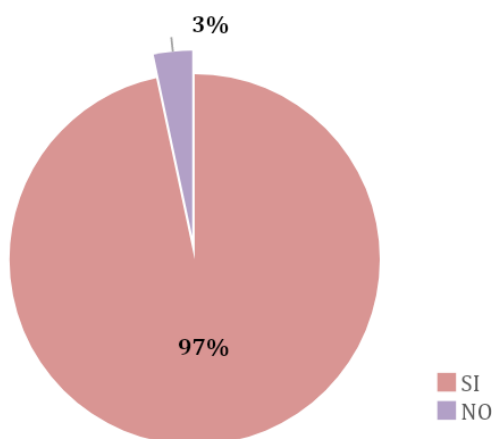
- Horas Extras

“2-Ha sido bien asesorado por su contador sobre”



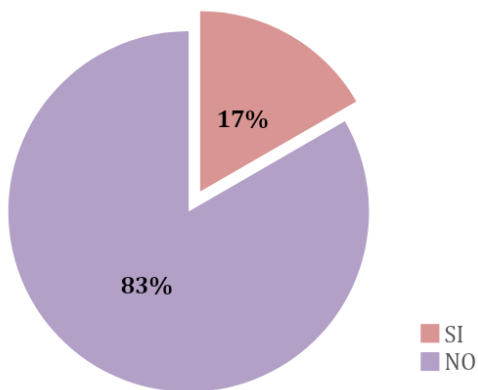
De las respuestas obtenidas se observa que los empleadores requieren de su contador, un mayor asesoramiento respecto de los costos laborales que deben afrontar como empleadores.

“3-Desde su punto de vista ¿Considera que el costo laboral es elevado en relación a los otros costos que debe enfrentar?”



Es evidente que la muestra en empleadores consultados considera que los costos laborales son elevados

“4.a-¿Ha tenido algún inconveniente laboral por falta de información?”

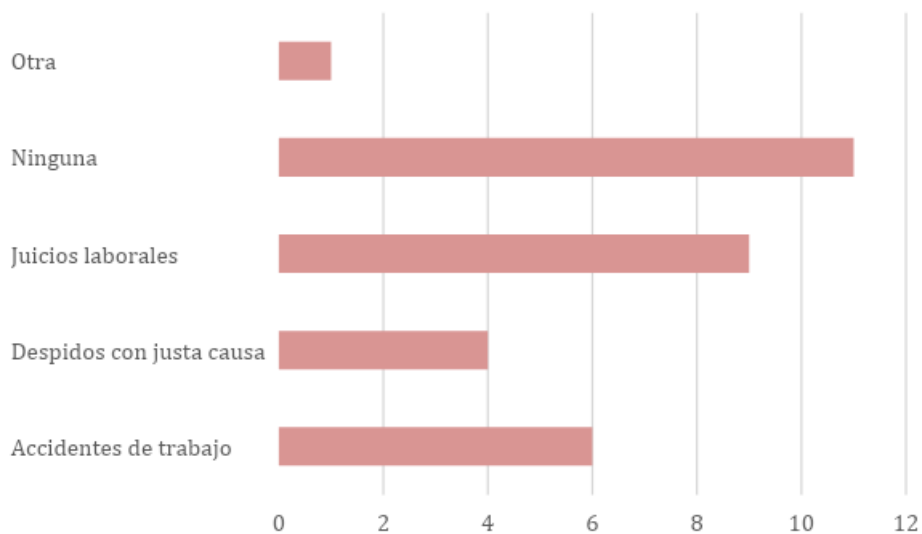


A pesar de la disconformidad manifestada por los empleadores encuestados en la pregunta anterior, surge que la mayoría de ellos cumple con sus obligaciones, lo cual se ve reflejado en el poco porcentaje que ha tenido inconvenientes laborales.

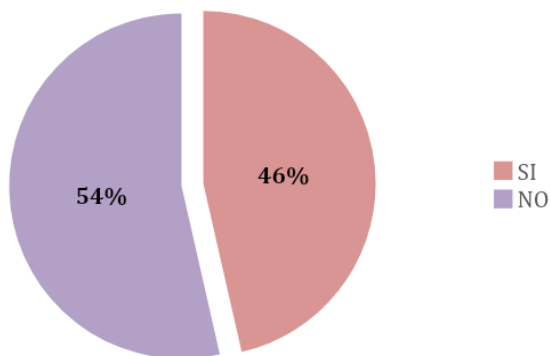
“4.b-En caso de que la respuesta anterior sea SI mencione cuales”

- Le debo a la AFIP plata por no saber bien que tenía que pagarle
- Falta de algún pago por desconocimiento
- Juicios laborales
- No tener buena información en caso de que algún empleado no cumpla bien con el horario.

“5-En los últimos años ¿ha sufrido algún inconveniente con sus empleados? de las siguientes índoles”



“6a-Frente a la situación económica actual ¿ha tenido que tomar medidas con el objetivo de minimizar costos que hayan influido indirectamente a sus empleados?”



Como resultado puede observarse que un poco menos de la mitad de la muestra tomada ha trasladado a sus empleados debido a la situación actual generada por la pandemia.

“6.b-En caso de que la respuesta anterior sea "SI" mencione cuales”

- Disminución en las ventas
- Suba en los costos de las mercaderías
- Disminuir horas de trabajo
- Dejar de pagar los aportes para poder cumplir con el sueldo de ellos, y al término de 3 meses tuvieron inconvenientes en el uso de la obra social.
- Convenir días de trabajo para poder solventar los costos de tener empleados
- Tuve que reducir la jornada laboral a media jornada, porque ni con el ATP pude cubrir los costos, frente a la reducción en las ventas como consecuencia de la situación que se vive en la actualidad
- Rotar al personal
- Mi servicio es turismo x el momento mi actividad está suspendida y con mis vehículos guardados en un galpón sin poder trabajar
- Atraso en el pago del 931

2.2. RESULTADOS DE ENTREVISTA

Se realizó además, una Entrevista al Contador Edgardo Mario Consolini, egresado en la Universidad Nacional de Cuyo en Marzo de 1992, especialista en sindicatura concursal, posgrado en Administraciones Tributarias Subnacionales, con el objeto de conocer su experiencia sobre la

incidencia del costo laboral en la estructura de costos de los empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio.

1. Desde su punto de vista ¿Cómo impacta el costo laboral en los resultados operativos del comercio?

El creciente aumento de los costos y la dificultad manifiesta del aumento de los precios en la misma medida, hace que las utilidades disminuyan. Como consecuencia de ello las empresas trabajan mucho intentando disminuir los costos, pero ello es una tarea muy difícil. Más aún en el costo laboral, ya que su disminución traería aparejado posibles juicios que complicaría más las dificultades económicas y financieras que atraviesan los establecimientos comerciales e industriales. Así las cosas el costo laboral siempre ha sido muy importante dentro del costo total de los productos y su influencia dentro del mismo es cada vez mayor debido a su imposibilidad de reducción.

2. Desde su opinión ¿Cree que el costo laboral es demasiado elevado en relación a los otros costos (por ej. Materia prima, materiales, impuestos, etc.) que debe afrontar el empleador?

Es evidente que el costo laboral es muy importante dentro de la estructura de costo de los establecimientos, con relación a los otros conceptos que lo conforman, llegando en algunos casos a no tener una coherencia.

Es importante resaltar que el costo no está dado solo por los sueldos, lo cual, por lo general, no es una preocupación de los empleadores (es más la mayoría consideran que los empleados deben ganar más), el problemas son las contribuciones de seguridad social y de obra social, es especial esta última donde exigen que los aportes y contribuciones se hagan por jornada completa aún en aquellos casos donde la relación laboral no abarque dicho período.

3. ¿Cuál ha sido en general la actitud de los empleadores cuando usted les explica en que consiste el CCT? ¿Han manifestado conformidad/disconformidad o indiferencia en cuanto a él?

Como ya he dicho los empleadores no manifiestan su disconformidad con todo aquello que hace a los derechos de los trabajadores, actuando casi indiferentes a ello. La toma de decisiones respecto a la incorporación de un empleado es por el hecho de los aportes y contribuciones y la posibilidad de un juicio.

4. ¿Cuál considera que es el componente más significativo en el costo laboral?

Como ya se ha dicho el componentes más importante son las contribuciones previsionales y de obra social y la imposibilidad de hacer una previsión para posibles juicios laborales, debido a la escasa utilidad existente.

5. *Desde su experiencia ¿piensa que los empleadores se encuentran desamparados jurídicamente?*

Es evidente que la justicia laboral siempre está del lado de los empleados, y no está mal que así sea, ya que no existe una relación de igualdad entre ambas partes, refiriéndonos al poder de cada uno de ellos. Pero se han dado casos de abusos donde el empleador se ha visto no solo desamparado sino muy perjudicado por que se han inventado relaciones laborales, causas de roturas de relaciones laborales y extensiones laborales, entre otras.

6. *¿Usted observa que los empleadores no tienen la información suficiente respecto a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio colectivo de trabajo, en cuanto a beneficios impositivos, costo laboral, libros laborales?*

No. Los empleadores, por lo general conocen la legislación y se encuentran rodeados de profesionales que los asesoran, pero muchas veces la importancia del costo laboral hace que se tomen decisiones incorrectas, como empleados en negro o mal registrados.

7. *¿Los empleadores prevén contar con una ART adecuada a los riesgos que implica el trabajo realizado por los empleados?*

En los últimos años los empleadores no solo prevén contar con una ART, sino que consultan la posibilidad de contratar todo otro seguro para evitar riesgos futuros.

8. *¿Se le ha presentado la situación de que algún empleador le consulte sobre la posibilidad de minimizar los costos laborales en los que incurre?*

Es una consulta constante, pero generalmente no se llega a una conclusión a que ello es muy difícil o casi imposible su disminución, sin tener que afrontar juicios.

9. *¿Cuál es la reacción de los empleadores ante los aumentos de los costos laborales?*

Lo primero que dicen es que van a cerrar o presentarse en quiebra, pero luego continúan con sus actividades tratando de trasladar los mismos a los compradores o disminuyendo otros costos (como luz eléctrica, teléfono, etc.)

10. *¿Piensa que los organismos encargados del control del cumplimiento de los requerimientos legales actúan eficientemente?*

No sé si eficientemente, ya que carecen de los elementos necesarios para tal fin, falta de personal idóneo, información, medios de movilidad, etc.

Es muy visto que siempre concurran a los mismos establecimientos o aquellos que se encuentran inscriptos, no así a aquellos que están con todo en negro y que se encuentran muy cercanos a los mismos.

***11. Frente a la situación económica actual ¿Cuáles son las decisiones que los empleadores han tenido que tomar para enfrentar las consecuencias de dicha situación?
¿Dada estas situaciones se han visto afectados los empleados?***

Desde hace un tiempo los costos laborales han sido un importante tema a considerar ante la posibilidad de ampliar sus establecimiento o abrir nuevas sucursales, llegando muchas veces a desistir de esa decisión debido, pura y exclusivamente a dichos costos y la eventualidad de la existencia de un juicio

Es evidente que la crisis la han afrontado en su mayor medida los empleadores y los clientes, pero ya no se pagan horas extras y en algunos casos se ha disminuido las horas de trabajo, llegando al cese de las relaciones laborales. Es muy común que ante el cese de una relación laboral no se incorpore a un nuevo empleado, sino que el trabajo se distribuye entre aquellos que existen o se deja de hacer o lo hacen los empleadores o su familia.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIÓN FINAL

En el presente Trabajo de Investigación se tuvo como objetivo determinar el impacto en la estructura de costos y resultados que genera el costo laboral en empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, dentro de la calificación vendedores, focalizando la muestra del estudio en los comercios de la zona este, en la actualidad. Se logró ver la significatividad que tiene el costo laboral dentro de la estructura de costos. Dicho costo constituye una de las principales problemáticas que vienen afrontando las empresas en los últimos años y además es fuerte el impacto que les produce el aumento a los costos laborales en la productividad de su compañía las cuales vienen aparejadas con el crecimiento en el índice de inflación y la consecuencia de una desaceleración de la demanda laboral.

Luego se analizó en qué proporción incide cada componente del costo laboral sobre el mismo, determinando que el sueldo bruto es el de mayor impacto dentro de la totalidad del costo laboral, siendo significativa la diferencia con el resto de los componentes. Siendo tal componente el dinero total que percibe un trabajador en concepto del trabajo que desempeña, el cual está dado por el convenio colectivo aplicable, antes que al mismo se le efectúen las correspondientes retenciones y cotizaciones que se practican en cada nómina. El otro componente que le sigue en términos de significatividad con gran impacto son las contribuciones patronales.

Ambos conceptos son los que debe enfrentar la empresa de forma obligatoria, con la casi imposibilidad de su disminución, tendiendo a minimizar otros tipos de costos, tales como luz, gas, teléfono, entre otros.

Se realizó, además el cálculo de distintos ratios que permitieron observar la incidencia del costo laboral en el estado de resultados, determinando el Coeficiente del costo del Trabajo, a través del cual permitió analizar el adicional por peso de remuneración básica, se calculó la incidencia de los egresos laborales en el total de egresos logrando ver la significatividad de dichos costos sobre el total de los mismos, y se determinó la incidencia del costo laboral sobre ventas netas, de esta manera, se observó por cada peso vendido, cuanto es destinado al costo total en personal.

También se indagó en qué consisten las estrategias implementadas por el gobierno para reducir el costo laboral y su efecto en la estructura de costos y resultados de los empleadores, que debido a la situación actual generada por el COVID-19 las estrategias fueron aún mayor que en una

situación habitual, ya que muchas empresas necesitaban de dicha ayuda para mantenerse en pie y así poder atenuar el efecto de la pandemia sobre el nivel de actividad, en el marco de la emergencia sanitaria para cuidar el ingreso de las familias, proteger la producción y el empleo, y garantizar el abastecimiento.

El principal análisis estaba basado en que dado los elevados costos laborales los empleadores se veían obligados a tener que reducir su estructura de costos.

Inicialmente se estudió la estructura de costo de una empresa, a partir de la cual se pudo observar el costo laboral, cada uno de sus componentes, y el impacto sobre la misma, además se estudió los beneficios del trabajo registrado, desde el punto de vista del trabajador y empleador. Al mismo tiempo se examinó el costo laboral en magnitudes reales logrando ver que éste realmente incide en gran medida sobre el total de costos, pero por imposibilidad de reducir sus montos debido a que viene dado por la ley y su infracción traería consecuencias aún peores, los empleadores optan por reducir otros costos.

De acuerdo a los empleadores consultados a través de encuestas, se pudo observar el conocimiento que tienen los mismos sobre dicho costo y la dificultad que tienen a la hora de enfrentarlos, debido al impacto relevante en su estructura de costos, como así también la incertidumbre de enfrentar costos aún mayores por reclamos potenciales de los trabajadores en caso de incumplimiento a lo establecido por las normas.

Por tanto se considera que el impacto en la estructura de costos y resultados que genera el costo laboral en empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio es relevante e indefectible ya que no es posible su disminución porque se debe cumplir con la normativa laboral y convenio aplicable.

En consecuencia de lo mencionado anteriormente, ante su imposibilidad de disminución los empleadores deberían aprovechar los beneficios que trae aparejado, tanto impositivos como aquellos intangibles cuyo resultado se puede ver a futuro, a la hora de no quedar expuestos a tener que afrontar potenciales juicios por parte de los trabajadores.

Es necesario recalcar que dicha reducción, es decir la reducción del costo laboral enfrentado por los empleadores comprendidos en el convenio colectivo de empleados de comercio, debería ser prevista por el gobierno mediante la flexibilización de la aplicación en las normativas laborales como así también la implementación de medidas que apunten en esa dirección por la vía de una disminución en los costos laborales, con el objetivo de no solo beneficiar a los empleadores, sino también teniendo en cuenta que los beneficios y derechos de los trabajadores no sean vulnerados,

con lo expuesto quiere decirse que, pueda lograrse una equidad legal respecto de la relación empleado- empleador.

Finalmente, de acuerdo a la premisa sobre la cual se basó la investigación y la información relevada se pudo llegar a la conclusión que los empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio en la actualidad, dado el elevado costo laboral, se encuentran obligados a tener que reducir su estructura de costos para tener que afrontar las obligaciones que dicho costo trae aparejado.

BIBLIOGRAFÍA

- Añarez, Hernández, Carmen. (2016). "Flexibilidad Laboral: ¿Fin del trabajo Permanente?". Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Cartier, Enrique (2010). Posgrado de Costos y Gestión Empresarial. Instituto Argentino de Profesores Universitarios de Costo. Universidad Nacional de Cuyo.
- Cerquetti Nazareno; Ibáñez, Flavia Andrea; Quiroga, Juan Manuel. (2016). Análisis integral del sistema de seguridad social en Argentina. Recuperado de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8056/cerquetti-n.-ibez-f.-quiroga-j.-2016.pdf
- Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio y Estatutos especiales (2017). Versión 1.0. Errepar. Buenos Aires. República Argentina.
- Coyuntura Socio Laboral. Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CETYD) (2018). Universidad Nacional de San Martín, Argentina. Recuperado de: <http://www.cetyd.unsam.edu.ar/boletin/CETyD-boletin-7-ampliado.pdf>
- Decreto N° 376 (2020). Programa de Asistencia de emergencia al trabajo y la producción. Buenos Aires, República Argentina.
- Decreto N° 518 (2020). Mendoza, República Argentina.
- Freytes, Carlos (2017). "Argentina 2017: la dinámica intertemporal de la reestructuración económica". Universidad Torcuato Di Tella, Argentina. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revcipol/v38n2/0718-090X-revcipol-38-02-0125.pdf>
- Giménez, Carlos M., Yardin, Amaro R. (1995). Costos para empresarios, (1ª Ed.). Macchi. Argentina.
- González Gómez, José Ignacio (2005). Los costes: concepto y clasificación, Contabilidad de costes y gestión.
- Ley de "Impuesto a las Ganancias". (B.O. 06/08/97). República Argentina.
- Ley N° 20744. Contrato de trabajo. (B.O. 13/5/1976). República Argentina.
- Ley N° 24.430. Constitución Nacional Argentina (B.O. 15/12/1994). República Argentina.
- Ley N° 26940. Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral. (B.O. 21/05/2014). República Argentina.

- Livellara, Carlos Alberto (2015) “Derecho del trabajo y de la Seguridad Social”. Argentina. La Ley.
- Mallo, Carlos, Kaplan, Robert, Meljem, Silvia y Giménez, Carlos (2000). Contabilidad de Costos y Estratégica de Gestión. Madrid, Editorial Prentice Hall.
- Malnis, Américo (1998). Costo de mano de obra. Elementos que lo integran. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.
- Marrero, Nicolás E. (2017). “ Precarización laboral y revitalización sindical en Uruguay: Los trabajadores de comercio y servicios”. Revista Colombiana de Sociología. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120159X2017000200221&lang=es
- Marshall, Adriana (2016).”La salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales”. Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387343599001.pdf>
- Patlan Pérez, Juana (2016). “Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el Trabajo”. Universidad Autónoma del Estado de México. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>
- Poblete, Lorena (2016). “Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina”. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100005
- Resolución 101 (2020). Ministerio de Desarrollo productivo y Secretaría de Comercio Interior. Buenos Aires, República Argentina.
- Resolución General 2016 (2006). Sistema único de la Seguridad Social (SUSS). Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Buenos Aires, República Argentina.
- Resolución Técnica N° 17. Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias económicas. Normas Contables profesionales: desarrollo de cuestiones de aplicación general. (2000). Chubut. República Argentina.
- Resolución Técnica N° 26. Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias económicas. (2009). Neuquén, República Argentina.
- Sitio Oficial del Gobierno Nacional. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-categorias-para-ser-pyme-3>

ANEXO A

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENCUESTA

La siguiente encuesta está dirigida a aquellos empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio, focalizando la muestra del estudio en los comercios de la zona este de la provincia de Mendoza, en la actualidad.

Dicha encuesta tiene fines educativos para la realización del Trabajo de Investigación Final de estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo, siendo de carácter anónimo.

El objetivo es determinar el impacto en la estructura de costos que genera el costo laboral en dichos empleadores.

1. a-¿Tiene conocimiento sobre los costos que implica tener un trabajador registrado?

- SI
- NO

1. b-En caso de que la respuesta anterior sea "SI" mencione cuales conoce:

Tu respuesta



2-Ha sido bien asesorado por su contador sobre:

- El Costo Laboral
- Beneficios Impositivos
- Riesgos Inherentes a la actividad
- Libros Laborales

3-Desde su punto de vista ¿Considera que el costo laboral es elevado en relación a los otros costos que debe enfrentar?

- SI

- NO

4. a-¿Ha tenido algún inconveniente laboral por falta de información?

- SI
- NO

4. b-En caso de que la respuesta anterior sea SI mencione cuales:

Tu respuesta



5-En los últimos años ¿ha sufrido algún inconveniente con sus empleados? de las siguientes índoles:

- Accidentes de trabajo
- Despidos con justa causa
- Juicios laborales
- Ninguna
- Otro:
-

6. a-Frente a la situación económica actual ¿ha tenido que tomar medidas con el objetivo de minimizar costos que hayan influido indirectamente a sus empleados?

- SI
- NO

6. b-En caso de que la respuesta anterior sea "SI" mencione cuales:

Tu respuesta



ANEXO B

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENTREVISTA

Entrevista dirigida al Contador Edgardo Mario Consolini, egresado en la Universidad Nacional de Cuyo en Marzo de 1992, especialista en sindicatura concursal, posgrado en Administraciones Tributarias Subnacionales, con el objeto de conocer su experiencia sobre la incidencia del costo laboral en la estructura de costos de los empleadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Empleados de Comercio.

1. Desde su punto de vista ¿Cómo impacta el costo laboral en los resultados operativos del comercio?
2. Desde su opinión ¿Cree que el costo laboral es demasiado elevado en relación a los otros costos (por ej. Materia prima, materiales, impuestos, etc.) que debe afrontar el empleador?
3. ¿Cuál ha sido en general la actitud de los empleadores cuando usted les explica en que consiste el CCT? ¿Han manifestado conformidad/disconformidad o indiferencia en cuanto a él?
4. ¿Cuál considera que es el componente más significativo en el costo laboral?
5. Desde su experiencia ¿piensa que los empleadores se encuentran desamparados jurídicamente?
6. ¿Usted observa que los empleadores no tienen la información suficiente respecto a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio colectivo de trabajo, en cuanto a beneficios impositivos, costo laboral, libros laborales?
7. ¿Los empleadores prevén contar con una ART adecuada a los riesgos que implica el trabajo realizado por los empleados?
8. ¿Se le ha presentado la situación de que algún empleador le consulte sobre la posibilidad de minimizar los costos laborales en los que incurre?
9. ¿Cuál es la reacción de los empleadores ante los aumentos de los costos laborales?
10. ¿Piensa que los organismos encargados del control del cumplimiento de los requerimientos legales actúan eficientemente?
11. Frente a la situación económica actual ¿Cuáles son las decisiones que los empleadores han tenido que tomar para enfrentar las consecuencias de dicha situación? ¿Dada estas situaciones se han visto afectados los empleados?

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

Los autores de este trabajo declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 28 de agosto de 2020


Firma

Moya Fernandez Daniela
Apellido y Nombre

29166
Número de registro


Firma

CONSOLINI Julieta Belesón
Apellido y Nombre

29056
Número de registro


Firma

Ruarter Yamika
Apellido y Nombre

29249
Número de registro


Firma y aclaración

Antonetti maria Emilia
Apellido y Nombre

29401
Número de registro