

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO



Facultad de Ciencias de la Administración



I NSTITUTO
U NIVERSITARIO
A ERONAUTICO

Instituto Universitario Aeronáutico
Facultad de Ciencias de la Administración

PROYECTO DE GRADO

“EL NOBLE REPULGUE EN RIO CUARTO”



Alumna:

PICHETTO, Virginia.

Tutor:

MUSTAFA, Miriam.

A mi familia, amigos y esposo
por su apoyo incondicional
durante el desarrollo de este trabajo.

V. Pichetto

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas, leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad. Agradezco a la Cra. M. Mustafa, por su apoyo y la dirección de este trabajo, a mis padres por confiar en mí, por tenerme paciencia, a mi esposo que me acompañó, apoyó, colaboro e inspiró siempre, a mis hermanos y a mis amigas por apoyarme incondicionalmente.

Gracias a Todos

V. Pichetto

ÍNDICE

1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	4
3. <u>Capítulo N°1</u> : Presentación de la Actividad y de la Empresa	
3.1. Franquicias.....	7
3.2. Ventajas y Desventajas.....	8
3.2.1. Ventajas.....	8
3.2.1.1 De las Franquicias.....	8
3.2.1.2 Del Franquiciado.....	9
3.2.1.3 Del Franquiciante.....	9
3.2.2. Desventajas.....	10
3.2.2.1 De las Franquicias.....	10
3.3. Tipos de Franquicias.....	10
3.4. El Proyecto (El Noble Repulgue).....	12
4. <u>Capítulo N°2</u> : Estudio Técnico	
4.1. Localización.....	14
4.2. Planeamiento de recursos humanos.....	15
4.2.1. Descripción de los puestos.....	16
4.2.2. Reclutamiento y Selección.....	24
4.2.3. Modalidad de Contratación.....	24
4.2.4. Proceso de Producción.....	25
4.3. Logística Empresarial.....	25
4.3.1. Logística de Compras.....	25
4.3.2. Logística de Mantenimiento.....	26
4.3.3. Logística de Calidad.....	26
5. <u>Capítulo N°3</u> : Estudio Organizacional	
5.1. Análisis FODA.....	28
5.1.1. Relación entre las variables.....	29

5.2. Declaración de la misión y visión de la empresa.....	30
5.3. Objetivos de la empresa.....	31
5.3.1. Objetivos de la Empresa.....	31
5.3.2. Objetivos Específicos.....	31
5.4. Estructura Organizativa.....	32
5.4.1. Objetivos y Funciones de cada área.....	33

6. Capítulo N°4: Estudio de Mercado

6.1. Oferta.....	37
6.1.1. El Producto.....	37
6.1.2. Productos Sustitutos.....	40
6.1.3. Mercado en Argentina-Córdoba-Río Cuarto.....	40
6.2. Demanda.....	42
6.2.1. Indicadores Demográficos.....	42
6.2.2. Diseño y Análisis de la Muestra.....	43
6.2.2.1. Resultados de las Encuestas.....	44
6.2.2.2. Escenarios.....	46
6.2.2.2.1. Escenario Optimista.....	46
6.2.2.2.2. Escenario Normal.....	50
6.2.2.2.3. Escenario Pesimista.....	54
6.3. Cinco fuerzas de Porter.....	58
6.4. Plan de Marketing.....	60
6.4.1. Estrategia Funcional de Marketing Mix.....	60
6.4.1.1. Estrategia del Producto.....	60
6.4.1.2. Estrategia de Precio.....	61
6.4.1.3. Estrategia de Distribución.....	62
6.4.1.4. Estrategia de Promoción.....	62

7. Capítulo N°5: Aspectos Legales e Impositivos

7.1. Aspectos legales e impositivos.....	65
7.1.1. Forma Jurídica.....	67

8. Capítulo N°6: Estudio Económico Financiero

8.1. Estructura económica.....	70
--------------------------------	----

8.1.1. Inversión inicial requerida.....	70
8.1.2. Gastos Constitutivos de la Sociedad.....	70
8.1.3. Beneficios del proyecto.....	72
8.1.4. Flujo de Fondo.....	72
8.2. Estudio de factibilidad.....	76
8.2.1. Valor Presente Neto.....	76
8.2.2. Tasa Interna de Retorno.....	77
8.2.3. Relación Beneficio Costo.....	78
8.3. Resultados.....	79
9. Conclusión.....	80
10. Bibliografía.....	82
11. Anexos	
11.1. Anexo 1: Ley 20.744 “Contrato de trabajo”.....	85
11.2. Anexo 2: Ley 24.557 “Riesgos de trabajo”.....	154
11.3. Anexo 3: Encuesta.....	181
11.4. Anexo 4: Presupuesto de Marketing.....	183
11.5 Anexo 5: Formulario Único.....	185
11.6. Anexo 6: Formulario 460/J.....	190
11.7 Anexo 7: Formulario 298 de Dirección General de Rentas.....	195
11.8 Anexo 8: Formulario 611.....	199

RESÚMEN

1. RESÚMEN

El trabajo que a continuación se presenta consiste en la instalación de una franquicia gastronómica en la ciudad de Río Cuarto.

Para Lograrlo se realizó un estudio que consta de un capítulo inicial para introducirnos en el mundo de las franquicias, un análisis de los aspectos legales e impositivos y cuatro partes básicas:

- Estudio Técnico
- Estudio Organizacional
- Estudio de Mercado
- Estudio Económico - Financiero

Presentación de la actividad y de la empresa

Es el primer capítulo del desarrollo de este trabajo. Comienza con una explicación de las franquicias; luego se analizan las ventajas y desventajas de la misma y sus integrantes. También se plantean los diferentes tipos de franquicias, para llegar luego a una breve explicación de la franquicia en la cual estará basado el proyecto.

Estudio Técnico

En el estudio técnico se definirá el lugar en donde será ubicada la empresa para comercializar los productos que fabrica. También se definirá el personal necesario para llevar adelante el proyecto, con una breve descripción de cada puesto y el sistema de reclutamiento y selección de los mismos.

A continuación podremos ver el proceso de producción necesario para colocar el producto en el mercado. Finalmente se describirá el sistema logístico que llevará adelante la empresa.

Estudio Organizacional

En él se analizan y presentan los puntos fundamentales de organización del negocio. Nos encontraremos en primera instancia el análisis FODA para conocer las ventajas y desventajas con las que se deberán trabajar; se plantea la misión y visión de la organización y sus principales objetivos.

Por otra parte se analizará y mostrará la estructura organizativa, para hacer de este emprendimiento un negocio con futuro.

Estudio de Mercado

En este punto se estudiará la oferta y demanda que forman el proyecto. Este intentara responder a los siguientes interrogantes: ¿Que se Ofrecerá al cliente?

¿A quién estará destinado el producto? ¿Cómo es la demanda? ¿Qué ventajas y desventajas hay en el mercado objetivo?, entre otros.

Una vez que se determine a quien estará destinado el proyecto y cuál será el producto a comercializar, se pasará a analizar tres escenarios básicos, en función de los cuales se determinará la viabilidad económica del proyecto, estos son escenario optimista, normal y pesimista.

Finalmente se definirá y estudiará la competencia a la que se deberá enfrentar. A partir de esto se construirá un plan de marketing para que el proyecto pueda ser realizado, el cual requerirá un presupuesto.

Aspectos Legales e Impositivos

Aquí se mostrarán los aspectos legales e impositivos básicos que la empresa deberá cumplir. Se detallará la forma jurídica bajo la cual estará constituida, mostrando las formas y trámites necesarios para implementarla.

Una vez finalizado esto, se estudiara el monotributo, régimen opcional y simplificado para pequeños contribuyentes, donde se podrán visualizar las obligaciones que deberá afrontar la empresa.

Estudio Económico – Financiero

Este capítulo es considerado el más importante ya que nos llevará a responder a pregunta fundamental sobre la que se sustenta el estudio; el proyecto ¿Es viable?

Este se constituye por tres estudios que proporcionan la información necesaria para responder al interrogante anterior; estos son la inversión requerida, los costos e ingresos del proyecto, la aplicación del valor presente neto y la tasa interna de retorno, parámetros financieros que miden la fiabilidad del proyecto.

Finalmente se presentará la conclusión, la cual incluirá los resultados obtenidos a partir del desarrollo del trabajo.

INTRODUCCIÓN

2. INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo consiste en desarrollar y analizar un proyecto de inversión, basado en la apertura de una de las cadenas gastronómicas más reconocidas del país. Esta empresa cuya marca es el “**El Noble Repulgue**”, se dedica a comercialización de empanadas, pizzas y otros complementos. El objetivo principal de este trabajo es ofrecer una nueva propuesta gastronómica a la población de Río Cuarto, logrando la expansión de la empresa y su posicionamiento y permanencia en la zona, ofreciendo productos de alta calidad y variedad, a través del mejor servicio de envío a domicilio.

En los tiempos que corren como todos sabemos nadie puede dejar de trabajar, como así tampoco se puede desperdiciar combinaciones de recursos que aumenten las ganancias, ya que el trabajo es la fuente de ingreso de la familia.

Estos inversores no son ajenos a esta situación, ni al aumento de precios en los productos que todos sufrimos actualmente. A consecuencia de esto es que se pensó en invertir en una marca que ya está situada en la mente del consumidor, bajo el respaldo de la franquicia, por ello se llegó a evaluar las posibilidades de expansión y crecimiento, para disminuir los riesgos esperados. Este trabajo consiste en desarrollar un proyecto de inversión que tendrá lugar en la ciudad de Río Cuarto, para el cual se realizará el análisis de cuatro estudios principales (Organizacional, técnico, de Mercado y Económico-Financiero); en función de los cuales se determinará la capacidad del proyecto para satisfacer los objetivos propuestos.

CAPITULO N° 1

PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y DE LA EMPRESA

En el siguiente capítulo se desarrollaran los puntos más sobresalientes sobre las franquicias y el “Noble Repulgue”, para así lograr un mayor entendimiento del proyecto.

3.1 FRANQUICIAS

El Código Deontológico Europeo establece el siguiente concepto de franquicia: “sistema de comercialización de productos y/o servicios y/o tecnologías basado en una colaboración estrecha y continua entre empresas legal y financieramente distintas e independientes, por el cual el Franquiciador concede a sus Franquiciados individuales el derecho, e impone la obligación, de llevar un negocio de acuerdo con el concepto del Franquiciador”.

Un vez que se adquiere el negocio a cambio de una contraprestación económica el empresario queda facultado para utilizar el nombre comercial y/o la marca del producto, el know-how, los métodos técnicos y de negocio, los procedimientos y otros derechos de propiedad industrial y/o intelectual del franquiciador. A su vez el Franquiciador debe brindar asistencia comercial y técnica, dentro del marco y por la duración de un contrato de franquicia escrito, pactado entre las partes a tal efecto.

El franquiciador por la franquicia recibe los siguientes conceptos:

- Un derecho de franquicia
- Una regalía
- Un derecho de publicidad

El derecho de franquicia es un pago anticipado que se recibe por única vez, el cual le da derecho a los franquiciados a ser parte del sistema de concesiones y acceder al entrenamiento necesario.

La regalía es un pago anual entre el 1% y el 20% de las ventas del concesionario.

El derecho de publicidad es un pago anual generalmente menor al 3% de las ventas, lo cual cubre la publicidad.

Existen tres principios básicos en los que se fundamentan las franquicias

- 1) La red de franquicia debe ser un negocio de éxito probado
- 2) La franquicia debe poseer y ser capaz de transmitir fácilmente el know-how propio. Este debe ser secreto, sustancial e identificable.

- 3) Debe existir un compromiso para dar formación y asistencia a la red de franquiciados.

3.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS

3.2.1 Ventajas

Existen varias ventajas que llevan a sociedades e individuos a elegir emprender una inversión basada en una franquicia y no la creación de un nuevo negocio independiente. A grandes rasgos estos negocios proporcionan un éxito mucho más alto; la experiencia que el dueño de la franquicia ya a logrado genera mayor seguridad y menor riesgo de perder la inversión. En el mundo de las franquicias existe una frase que resume lo anteriormente expuesto “Mientras más exitosa sea la cadena de franquicias, más exitoso será mi negocio”, lo cual deja traslucir la mayor incertidumbre que se da en un negocio sin experiencia previa. En base a lo dicho se presenta a continuación las ventajas más destacadas de las franquicias y sus integrantes (franquiciado y franquiciante).

3.2.1.1 De las franquicias

- Reputación
- Capital de trabajo
- Experiencia
- Asistencia Gerencial
- Utilidad
- Motivación

La reputación es considerada una ventaja ya que en este tipo de negocios la marca ya está instalada en la mente del consumidor, por lo que no hay que hacer esfuerzos por establecer la firma.

Al colocar una franquicia el franquiciador proporciona asesoramiento para que se den buenos controles de inventarios y medios para reducir gastos, como así también en algunos casos hasta se da asistencia financiera, por lo que se considera que el capital de trabajo es un beneficio para el emprendimiento.

Con respecto a la experiencia es considerada como un punto favorable ya que el propietario ya ha corrido los riesgos más importantes y sus logros proporcionan tranquilidad y menor riesgo de pérdida.

La asistencia gerencial se refiere a la asistencia continua que el propietario da a sus compradores, lo cual es muy valorado sobre todo por aquellas personas que teniendo el capital para un nuevo emprendimiento no tienen conocimientos suficientes sobre todos o algunos de los aspectos de finanzas, promoción de ventas, estadística, contabilidad y de más.

La utilidad es considerada una ventaja ya que se puede esperar un razonable margen de ganancia gracias a la eficiencia con la que trabaja la cadena y a la experiencia de la misma.

Por último una ventaja más es la motivación, debido a que tanto el franquiciado y el franquiciante se benefician con los resultados de la operación; ambos trabajan para lograr el éxito y progreso del negocio.

3.2.1.2 Del franquiciado

Para el franquiciado la principal ventaja está dada por acceder a un negocio que ya fue probado y a una marca que garantiza clientela desde la apertura de la empresa; sumado a eso el apoyo y formación que brinda el franquiciador. Esta sería la ventaja general pero también existen varios beneficios más que se presentan a continuación:

- Disminuye la incertidumbre y el riesgo
- Se beneficia de la investigación y desarrollo de nuevos productos
- Adquiere las pautas y elementos para lograr un local bien decorado.
- Logra mayor poder de compra frente a los proveedores.

3.2.1.3 Del franquiciante

Las principales ventajas de las que goza el franquiciante se refieren a que el sistema de franquicias permite expandir el negocio, e incluso permite conquistar nuevos mercados sin un gran esfuerzo por parte del/s propietario/s. Por otro lado crea nuevas fuentes de ingresos.

3.2.2 Desventajas

Así como existen ventajas en colocar una franquicia también existen desventajas a continuación se presentas las mismas.

3.2.2.1 De las franquicias

- Dependencia
- Selección
- Estandarización
- Control
- Malos resultados

La dependencia es considerada una desventaja ya que en este tipo de negocios se pierde la independencia que un empresario puede obtener abriendo un local propio. En las franquicias se deben seguir las pautas fijadas.

Con respecto a la selección se la plantea como desventaja desde el punto de vista del proceso del mismo; cuando un inversor cuenta con el dinero y los requisitos es apto para adquirir el negocio, y con esto quedan muchos aspectos al descubierto y pueden generarse conflictos por diferencias de intereses, falta de disciplina y de más.

Al colocar una empresa de estas características el nuevo inversor no tiene posibilidades de investigar y colocar nuevos procesos ni nuevos productos es por esto que se marca a la estandarización como un efecto negativo.

Con respecto al control se considera desventaja ya que el franquiciador si bien influye y ejerce precios sobre el franquicido, el control que puede ejercer es mínimo.

A pesar de que se mostraron muchas ventajas con respecto a los resultados se sabe que no todos los emprendimientos están sujetos a la misma suerte por lo que se pueden generar malos resultados. Un mal resultado generara influencia negativa sobre la imagen y reputación de la marca.

3.3 TIPOS DE FRANQUICIAS

Franquicia Comercial: es aquella en la que el franquiciado adquiere el derecho que le permite la venta de productos y/o servicios al consumidor final.

Franquicia de Distribución: es aquella en la que el franquiciado adquiere el derecho de seleccionar y negociar los mejores productos, las condiciones más ventajosas frente a los proveedores; actúa como central de compras. El objetivo de estas franquicias es la distribución del o los productos, independientemente de quien es el fabricante.

Franquicia de Servicio: es aquella en la que el franquiciado adquiere el derecho de prestar un servicio al consumidor final.

Franquicia Industrial: es aquella en la que franquiciado adquiere el derecho de fabricación, las tecnologías, la comercialización, la marca, los procedimientos administrativos, de gestión, las técnicas de venta y demás. En este caso el vínculo es jurídico y económico.

Franquicia Corner: es aquella en la cual el franquiciado destina una parte de su local a una marca determinada. En este espacio solo podrá haber productos relacionados a la marca y logos y elementos características. La principal particularidad de estas franquicias es que si bien en el área de venta se pueden comercializar otros elementos, el producto de franquicia deberá estar en un espacio específico.

Master Franquicia: es aquella en la que el franquiciado adquiere el derecho de usar una marca en país distinto al del origen de la franquicia. El franquiciador exporta su negocio. El master franquiciado es el gestor y responsable del desarrollo de la franquicia en cada país destino.

Franquicia individual: es aquella en la que el franquiciado adquiere los derechos de la franquicia pero su contrato es específico y distinto al otros franquiciados.

Franquicia Múltiple: es aquella en la que el franquiciado adquiere el derecho de comercializar un producto y/o servicio y tiene la posibilidad de abrir la cantidad de sucursales que desee dentro de su zona.

Franquicia Regional: es aquella en la que el franquiciado adquiere el derecho de colocar una franquicia dentro de una región y si se desempeña correctamente obtendrá más espacio.

Plurifranquicia: es aquella en la que el franquiciado se une a otra cadena que no resulta competencia para la primera.

3.4 EL PROYECTO (EL NOBLE REPULGUE)

El proyecto que se presenta consiste en desarrollar y analizar un proyecto de inversión, el cual estará basado en la apertura y administración de una de las cadenas gastronómicas más importantes del país, con más de 10 años de antigüedad. Este negocio cuya marca comercial es El Noble Repulgue se dedica a la elaboración de pizzas, empanadas y otros complementos. El objetivo principal de este trabajo es ofrecer una nueva propuesta gastronómica a la población de Río Cuarto, logrando la expansión de la empresa y su posicionamiento y permanencia en la zona ofreciendo productos de alta calidad y variedad, a través del mejor servicio de envío a domicilio.

El valor diferencial de la cadena es ofrecer productos de alta calidad y diversas variedades para disfrutar en el hogar. La marca es el Noble Repulgue. Esta cuenta con más de 65 sucursales en todo el país y sigue su crecimiento hacia el interior. El producto que comercializa está aceptado por el consumidor gracias a la excelencia en su elaboración y distribución. Si bien la base del negocio es la comercialización de productos gastronómicos, también brinda un servicio de delivery. Los inversores que esta cadena prioriza son los denominados por ellos franquiciadores activos; aquellos que se involucren desde el inicio al final en la franquicia aceptando formación y ofreciendo apoyo y comprensión constante.

Los puntos más sobresalientes en el contrato entre franquiciador y franquiciado son:

1. Primer contrato por 5 años, renovable cada 3 años.
2. Zona exclusiva de operación.
3. Venta exclusiva de productos “Noble Repulgue” y complementos.
4. Distribución diaria de productos.
5. Plan de capacitación.
6. No tiene canon ni regalía.

CAPITULO N° 2

ESTUDIO TÉCNICO

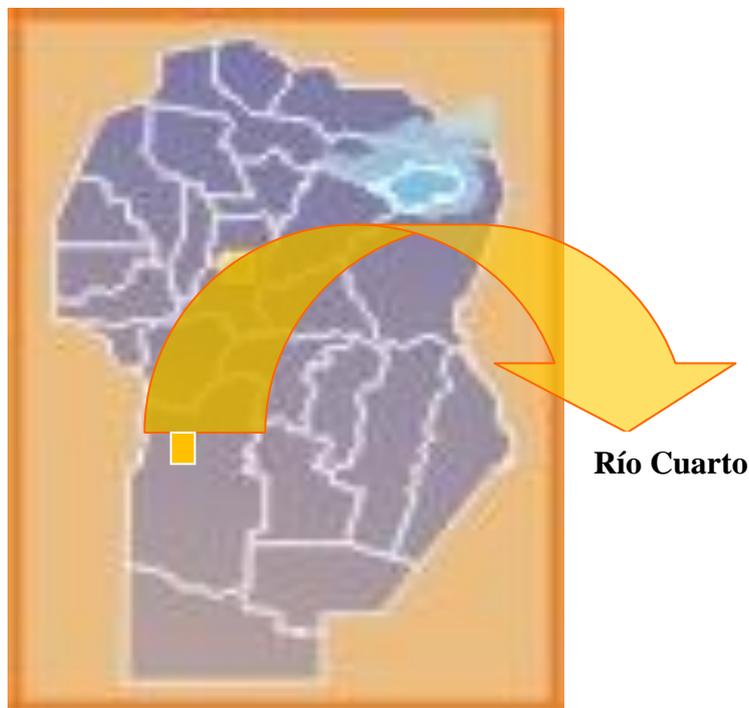
En el estudio técnico se definirá el lugar en donde será ubicada la empresa, para comercializar los productos; de donde se obtienen los materiales y materias primas necesarias; se detallarán los procesos y mantenimientos requerido para las maquinarias y finalmente se definirá el personal necesario para llevar adelante el proyecto.

4.1 LOCALIZACIÓN

Como bien se dijo en un comienzo la ubicación de este proyecto será dentro de la ciudad de Río Cuarto, ya que la franquicia no ha llegado todavía a esta ciudad y consta de mucho potencial para que el producto se adapte.

El negocio será ubicado en Colón N° 230 donde hay una gran concurrencia de gente durante todo el día debido a que en esta zona se encuentran la mayoría de locales comerciales, oficinas públicas y colegios. Por otra parte también se debe tener en cuenta la exigencia de la franquicia, la cual establece que el establecimiento debe tener entre 80 a 120 m². Este consta de 100 m² y tiene un costo de \$ 3500 por mes.

Un gran inconveniente, es el alto costo del alquiler debido a la localización del local, el cual se ubica en el área céntrica de la ciudad.



4.2 PLANEAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

La planificación de Recursos Humanos que se desarrollará para este proyecto de inversión será acorde a las necesidades del mismo y dado que el tamaño de la organización será reducido no se justifica, en función de los costos y operaciones de la empresa, un planeamiento de gran envergadura.

Las ventajas de realizar esta planificación son las siguientes:

- ✓ Óptima utilización del personal de la empresa
- ✓ Congruencia de los objetivos personales con los objetivos globales de la organización.
- ✓ Altos niveles de productividad gracias al personal capacitado.

4.2.1 Descripción de los Puestos

1)

Nombre del Puesto	Gerente de Administración
Localización	Departamento de Administración y Finanzas
Supervisor	Gerente General
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Formación universitaria (Licenciatura en Administración o Contador Público)
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia en un puesto similar
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Nulo
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona activa, polifacética, debe tener capacidad de liderazgo, objetivo, ordenado, capacidad para trabajar en equipo.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo de 11 Hs. a 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. de Lunes a Viernes

2)

Nombre del Puesto	Gerente Comercial
Localización	Departamento de Comercialización
Supervisor	Gerente General
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Formación universitaria (Licenciatura en Administración o Contador Público)
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia en un puesto similar
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Nulo
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona activa, polifacética, debe tener capacidad de liderazgo, objetivo, ordenado, capacidad para trabajar en equipo.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo de 11 Hs. a 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. de Lunes a Viernes

3)

Nombre del Puesto	Gerente de Recursos Humanos
Localización	Departamento de Recursos Humanos
Supervisor	Gerente General
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Formación universitaria o terciaria
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia en un puesto similar
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Nulo
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona activa, analítico, ordenado, con capacidad de coordinar, motivar y supervisar al personal. Capacidad para solucionar conflictos.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo de 11 Hs. a 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. de Lunes a Viernes

4)

Nombre del Puesto	Gerente de producción
Localización	Departamento de Producción
Supervisor	Gerente General
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Formación universitaria (preferentemente relacionada con la administración de empresas)
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia en un puesto similar
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Nulo
Esfuerzo Mental	Deberá estar atenta a las emergencias e incidentes que puedan surgir en el proceso de producción y cumplir con los controles asignados al proceso.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo de 11 Hs. a 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. de Lunes a Viernes

5)

Nombre del Puesto	Cajero/a
Localización	Departamento de Administración y Finanzas
Supervisor	Gerente de Administración
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Secundario Completo, con manejo de Pc.
Experiencia	No excluyente
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Nulo
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona activa, de buen trato, atenta, organizada, detallista, con habilidad numérica, capaz de trabajar bajo presión.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo fijo de 11 Hs. A 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. de Lunes a Viernes. Sábados y Domingo de 19 Hs. A 23 Hs.

6)

Nombre del Puesto	Delivery o Cadete
Localización	Departamento de Comercialización
Supervisor	Gerente Comercial
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Saber manejar Moto
Experiencia	No excluyente
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Intermedio. Deberá distribuir los pedidos asignados.
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona activa, apta para manejar el vehículo y atenta con los clientes.
Condiciones de Trabajo	Turnos Rotativos de 12 Hs. a 15 Hs y de 20.30 Hs. a 23 Hs

7)

Nombre del Puesto	Vendedor
Localización	Departamento de Recursos Humanos
Supervisor	Gerente de Recursos Humanos
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Secundario Completo
Experiencia	No excluyente
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Intermedio. Deberá atender las necesidades y requerimiento de los clientes, entregando los productos solicitados en condiciones.
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona activa, de buen trato.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo fijo de 11 Hs. a 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. Sábados y Domingos de 19 Hs. a 23 Hs.

8)

Nombre del Puesto	Cocinero
Localización	Departamento de Producción
Supervisor	Gerente de Producción
Requisitos Laborales	
Grado y preparación formal	Secundario Completo
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia en un puesto similar
Desempeño Laboral	
Esfuerzo Físico	Intermedio. Encargado de realizar el proceso final del preparado de los productos.
Esfuerzo Mental	Deberá ser una persona de trato amable, cooperativo, con buena comunicación, ordenado y limpio.
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo fijo de 11 Hs. a 15 Hs y de 19 Hs. a 23 Hs. de Lunes a Viernes. Sábados y Domingos de 19 Hs. a 23 Hs.

4.2.2 Reclutamiento y Selección

El reclutamiento será llevado a cabo por el Gerente de Recursos Humanos en función de la descripción desarrollada anteriormente.

Para poner en marcha el emprendimiento será necesario contratar a 2 cocineros, 2 cadetes. Los puestos restantes serán cubiertos por los fundadores y dueños de la organización, quienes cumplen con los requisitos necesarios para realizar estas tareas.

La modalidad que se utilizará para captar interesados en el puesto será por medio de publicación de avisos en el periódico "El Puntal".

4.2.3 Modalidad de Contratación

El tipo de contrato que se ofrecerá a los diferentes empleados será a jornada completa por tiempo indeterminado, según Ley 20.744 (Anexo N° 1). Los mismos estarán afiliados a la obra social que corresponda, según el sindicato, como así también asegurados por la A.R.T seleccionada por la empresa, según Ley 24.557 (Anexo N° 2).

Tabla N° 1: Personal

SECTOR	CANTIDAD	CALIFICACIÓN	TOTAL
Adm. Y Finan / Comerc.	1	Gerente	1
RR.HH / Producción	1	Gerente	1
Otros	1	Vendedor	6
	1	Cajero	
	2	Cadete	
	2	Cocinero	
TOTAL		8	

Fuente: Elaboración Propia

4.2.4 Proceso de Producción

El proceso productivo es una secuencia de actividades para llegar a un producto o servicio final.

A continuación se detallaran los pasos necesarios para lograr colocar el producto en el mercado, los cuales no completan la cadena de elaboración dado que los productos llegan preparados desde la fábrica.

En primer lugar se recibe la materia prima que serán empanadas y pizetas; en este momento se realiza la inspección necesaria, para determinar el buen estado de los productos, luego se colocan en heladeras para mantenerlos y finalmente se cocinan en el horno para poder ser vendidos.

4.3 LOGISTICA EMPRESARIAL

El objetivo a alcanzar por el sistema logístico que implementará esta empresa es brindarle al cliente los productos que esta empresa comercializa, asegurando que el mismo satisfaga sus necesidades. Para esto es necesario programar, y realizar la producción de los artículos a vender.

4.3.1 Logística de Compras

La gestión de compras tendrá por objeto adquirir los bienes necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa. En función de la necesidades de cada departamento, compras sabrá que comprar y cuanto.

Por lo tanto esta área deberá localizar y analizar los proveedores de bebidas y productos adicionales que son los productos que esta franquicia no nos proporciona y a partir de lo cual deberán abastecerse propiamente. Para evaluarlos y calificarlos el personal de compras conjuntamente con el departamento de calidad llenan un formulario y se incorpora a la carpeta de proveedores, el cual formará parte de un archivo de consulta y referencia. La información de la misma le será requerida al proveedor durante la primera visita que se le realice, mientras más datos se obtengan mayor será el reconocimiento del mismo, transformándose ésta en una herramienta muy útil para futuras negociaciones y para medir el avance de un sistema de aseguramiento de calidad. Además cada proveedor adjunta con la mercadería certificados de origen que garantizan la calidad del producto.

El procedimiento a seguir por compras para lograr sus objetivos de manera eficaz y eficiente será:

- Recepción del pedido interno de compras
- Pedido de cotizaciones
- Análisis de las ofertas recibidas
- Selección del proveedor
- Negociación de condiciones de pago y plazos de entrega
- Seguimiento del proveedor
- Registro de los materiales entregados por el proveedor

4.3.2 Logística de Mantenimiento

De los tres mantenimientos existentes, preventivo, correctivo y predictivo se realiza mantenimiento preventivo según el requerimiento de la máquina, para de esta forma poder optimizar el tiempo y la mano de obra. Se lleva un registro de los arreglos por máquina y de las piezas cambiadas y/o reparadas.

4.3.3 Logística de Calidad

Desde que ingresa la materia prima se realizarán controles para evaluar si cumplen con lo establecido. Luego se controla el producto en cada paso del proceso de producción, como también el buen funcionamiento de las máquinas.

Cabe destacar que todo lo detectado en cada control se dejará asentado para que el gerente de producción quede notificado lo que pasa en cada máquina y si existiera alguna anomalía se corrija.

La calidad del producto se irá controlando a lo largo del tiempo para lograr que este control sea comparable y finalmente oportuno y preventivo. Para lograr esto se revisará y realizará el seguimiento de los procesos con el fin de mejorar continuamente.

Se utilizará para medir la calidad del producto y consecuentemente la satisfacción del cliente: las quejas, reclamos y las devoluciones de los productos.

CAPITULO N° 3

ESTUDIO DE LA
ORGANIZACIÓN

En este capítulo se analizarán y presentarán los puntos fundamentales de organización del negocio. Determinando las ventajas y desventajas así como los objetivos generales y específicos del proyecto

5.1 ANALISIS FODA

Se utilizará el Análisis FODA para determinar las ventajas y desventajas de este emprendimiento. A partir del cual se tendrá la oportunidad de evaluar si la misión y los objetivos son realistas o necesitan alguna modificación, como así también identificar y aprovechar las ventajas para este proyecto.

FORTALEZAS

- Claro conocimiento del proceso productivo
- Amplio horario de atención
- Énfasis en la calidad
- Capacitación permanente que compensa la inexperiencia del propietario
- La marca está instalada en la mente del consumidor
- Asesoramiento en la decoración interior del local de venta
- Apoyo por parte del franquiciante en la publicidad
- Variedad de productos y alta calidad en su elaboración
- Conocimiento y confianza con los proveedores de la cadena

OPORTUNIDADES

- Crecimiento de la demanda debido a la falta de tiempo y energía de las personas y al crecimiento población de la ciudad de Rio Cuarto.
- La población de Río Cuarto consta de un alto porcentaje de personas con poder adquisitivo medio-alto por lo que los productos tienen muchas probabilidades de ser adquiridos.
- Buena imagen ante los clientes, debido al reconocimiento que ha logrado la marca.

DEBILIDADES

- Procedimientos estandarizados lo que genera pocas posibilidades de utilizar ideas propias
- Precios altos en relación a la competencia

AMENAZAS

- Posibilidad de avances de la competencia con estrategias y productos
- Existencia de competidores directos e indirectos de marcas reconocidas

5.1. 1. Relación entre las variables

Las oportunidades que ofrece el mercado como la variedad de productos y la alta calidad y la buena reputación de la marca, podrían ser aprovechadas por la empresa para conquistar el mercado. Así como también para hacer frente a la competencia.

Las amenazas que se presentan en el entorno como la posibilidad de avances de la competencia podrían ser contrarrestados ya que esta empresa trabajara poniendo énfasis en la calidad y mejora continua.

5.2 DECLARACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA

MISIÓN

Comercializar productos del Noble Repulgue y complementos de la marca, con la mejor calidad y satisfacer la demanda de la ciudad de Río Cuarto; cumpliendo con las expectativas de los clientes. Con la una gran variedad de productos y la mejor cadena de delivery.

VISIÓN

Lograr posicionarse en el mercado de la ciudad de Río Cuarto y alrededores como la cadena gastronómica y de delivery referente, permitiendo la expansión de la franquicia.

5.3 OBJETIVOS DE LA EMPRESA

5.3.1 Objetivos de la Empresa

El principal objetivo de esta empresa es ofrecer una nueva propuesta gastronómica a la población de Río Cuarto, logrando la expansión de la empresa y su posicionamiento y permanencia en la zona, ofreciendo productos de alta calidad y variedad, a través del mejor servicio de envío a domicilio.

5.3.2 Objetivos Específicos

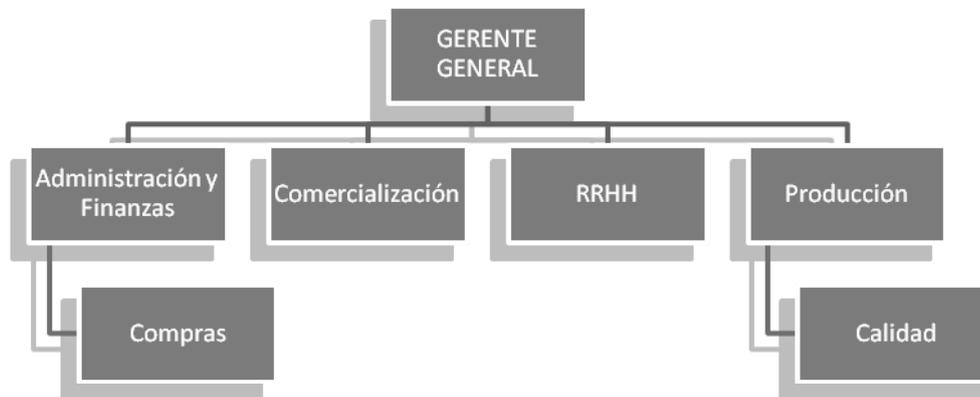
- Cubrir todas las áreas de la ciudad de Río Cuarto
- Ofrecer productos distintos y novedosos
- Brindar uno de los servicios de delivery mas importante de Río Cuarto
- Superar las expectativas del cliente

El alcance de estos objetivos se fundamenta en el cumplimiento de los siguientes principios y valores:

- Trabajo en equipo
- Capacitación permanente
- Honestidad
- Mejoramiento Continuo
- Dinamismo

5.4 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura organizativa de esta organización estará compuesta por cuatro departamentos que dependerán directamente de la Gerencia General y dos sub áreas (calidad y compras) que dependerán del departamento de Producción y Administración y Finanzas respectivamente como se observa en el siguiente grafico.



A continuación se detallan los objetivos y funciones de cada una de las áreas funcionales de la empresa, así como las relaciones de información entre los diferentes departamentos.

Las áreas funcionales de la empresa son:

- Administración y Finanzas
 - ✓ Compras
- Comercialización
- Producción
 - ✓ Calidad
- Recursos Humanos

5.4.1 Objetivos y Funciones de cada Área

Administración y Finanzas:

Objetivos:

- Obtener información sobre los recursos financieros que se deben disponer y los que realmente se disponen.
- Regular la utilización de recursos financieros en toda la empresa, mediante la utilización de presupuestos.
- Planear y controlar las operaciones del ente.
- Mantener un ritmo constante de la cadena de cobro y pago.

Esta área estará a cargo de llevar los registros y controles de los ingresos y egresos; de establecer los presupuestos de cada área; llevar la gestión de bancos, proveedores y clientes, los libros contables; administrar la caja y llevar a cabo el análisis y evaluación de posibles inversiones mediante la obtención de información provenientes de las distintas áreas de la empresa; este departamento se encargará de controlar el cumplimiento eficaz y eficiente de cada una de ellas.

✓ Compras:

Objetivos:

- Lograr una correcta selección y evaluación de proveedores.
- Evitar la falta de materia prima y asegurar la calidad de la misma.
- Mantener un flujo regular de información principalmente con producción.

Las actividades a realizar por esta sub área serán, entre otras, la determinación de necesidades de insumos materiales para satisfacer las necesidades de todas las áreas funcionales de la empresa; la localización y desarrollo de proveedores, negociando precios y plazos de entrega y el seguimiento de los mismos para evitar faltantes.

Comercialización:

Objetivos:

- Obtener adecuada y suficiente información sobre los consumidores potenciales.
- Proporcionar información al Departamento de Producción y Administración y Finanzas.
- Lograr un buen posicionamiento del producto en el mercado, mediante estrategias de comercialización.
- Evaluar a las empresas competidoras periódicamente.

La tarea del Departamento de Comercialización consistirá en las ventas de los productos, y delivery, proporcionando al área Administración y Finanzas la información necesaria para que realice la facturación y registros correspondientes. A su vez, comunicará cada venta y pedido al departamento de Producción para que tenga un control y una buena organización en la producción y pueda realizar el stock necesario.

Otra función de gran importancia que llevará a cabo este departamento es la de difusión y promoción de los productos en el mercado objetivo.

RRHH:

Objetivos:

- Mantener al personal idóneo para la prestación del servicio
- Mantener al motivado al personal
- Identificar necesidades de los hr.
- Lograr una congruencia entre los objetivos personales y organizacionales.

El Departamento de Recursos Humanos estará a cargo de realizar el reclutamiento y selección del personal, así como de la elaboración de las diferentes descripciones de los puestos. Por otra parte esta área también estará encargada de llevar la administración del personal, efectuando los pagos de sueldos

Producción:

Objetivos:

- Satisfacer la demanda en tiempo y forma.
- Mantener un flujo regular de información con las distintas áreas de la empresa.
- Implementar el sistema de control de la calidad de los productos.
- Detectar necesidades de capacitación del personal.
- Llevar un registro y control de la producción.

Esta área será la encargada de dirigir y controlar la producción, logrando una coordinación lógica entre cada uno de los procesos. También se deberá tener en cuenta en este departamento que exista flexibilidad para lograr una buena comunicación entre los procesos productivos.

✓ Calidad:

Objetivos:

- Desarrollar programas de control de calidad.
- Mantener buenos estándares de calidad en la producción.

Esta sub área será la encargada de controlar cada paso del proceso de producción y cada movimiento de mercadería para lograr la calidad que caracteriza a los productos.

CAPITULO N° 4

ESTUDIO DE MERCADO

En este capítulo se desarrollara el estudio de mercado, el cual pretende responder a los siguientes interrogantes, ¿Qué se ofrecerá al cliente? ¿A quienes esta destinado el producto? ¿Cómo es la demanda? ¿Qué ventajas y desventajas hay en el mercado objetivo?; entre los más importantes de destacar.

6.1 OFERTA

6.1.1 El Producto

A continuación se presentan los productos que esta empresa comercializara:

Nobletradicionales



Los mejores ingredientes y la más amplia variedad de sabores. Criolla al horno, una masa bien casera, crocante y sequita. Hojaldre al Horno, livianita y tierna. Y Soufflé, con el típico sabor de las empanadas fritas.

Variedades:

- Carne suave
- Carne picante
- Carne cortada a cuchillo
- Jamón y queso
- Roquefort con jamón
- Queso y cebolla
- Champiñón con queso y jerez
- Pollo
- Atún
- Pollo con salsa de hierbas
- Humita
- Choclo y queso
- Acelga

Noblegourmet



Una combinación de sabores exquisitos y originales, dentro de una masa impresa con hierbas frescas y especias.

Variedades:

- Nobleza de carne
- Fonduta de quesos
- Riquina de pollo
- Caponata de vegetales
- Cordero Patagónico

Nobletartinos



Elaborados con ingredientes cuidadosamente seleccionados, sobre una fresca y exquisita masa. Una línea diferente con un toque de sabor distinguido.

Variedades:

- Puerros con lluvia de parmesano
- Cebollas glaseadas al queso azul
- Espárragos al gruyere

Noble Kids

Noblepizzetini



Un crujiente y relleno formato individual.

Variedades:

- Mozzarella clásica
- Cebollas combinadas con mozzarella
- Fusión de cuatro quesos

Noblegelatto



Deliciosos sabores creados por Chungo, una empresa líder especializada en la elaboración de helados artesanales, con más de treinta años de trayectoria en nuestro país.

Sabores:

- Tramontana
- Dulcegelatto con almendras
- Dulce de leche granizado
- Chocolate
- Chocolate italiano
- Frutilla a la crema
- Limón
- Banana split
- Crema americana
- Sambayón
- Mascarpone con frutos rojo

Tabla Nº 2: Precios de los productos

PRODUCTO	PRECIO
Nobletradicional	54 LA DOCENA
Noblegourmet	65 LA DOCENA
Noble tartinos	30
Noblepizzetini	35
Noble gelatto	55
Noble Kids	48

Fuente: Elaboración Propia

6.1.2 Productos Sustitutos

En el mercado de la ciudad de Río Cuarto los principales competidores, que ocupan gran parte del mercado son Zoom Pizzas, La Casa de las Empanadas. El poder en el mercado de estas dos empresas es su reconocimiento y falta de desarrollo que existe en esta área gastronómica en la ciudad.

6.1.3 Mercado en Argentina-Córdoba-Río Cuarto

Las empanadas son un plato tradicionalísimo argentino, que inicialmente se comía como entrada de un asado y que se ha popularizado tanto que hoy en día se ha convertido en plato principal. Su origen es árabe y de allí paso a España, donde se le dio el nombre, ya que el relleno era dispuesto sobre una masa de pan con levadura, ésta era envuelta y cocida. Al estar envuelta en masa de pan, su nombre resultó obvio. La tradición argentina de la empanada, viene de la conquista española. Actualmente, las variedades que ofrece el mercado en Argentina son infinitas. Queda claro que el sector de la comida rápida avanza sin freno en todo el mundo, donde cada empresa busca un hueco en el mercado. Según analistas las dos cadenas líderes del rubro son: El Noble Repulgue -fue la pionera en llevar sus empanadas al interior- y Sólo Empanadas, que acaba de debutar en el mercado internacional.

En la actualidad, entre las grandes cadenas ya suman cerca de 200 sucursales en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires y generan \$ 40 millones anuales. El Noble Repulgue, hoy cuenta con una decena de sucursales distribuidas en algunas plazas como Mar del Plata, Junín, Rosario, Venado Tuerto, Córdoba y Santa Fe.

Se vive un verdadero boom del negocio de empanadas, es una de las principales alternativas de inversión en la actualidad. Hoy en día las grandes cadenas no solo tienen que competir entre ellas sino también con las rotiserías del barrio.

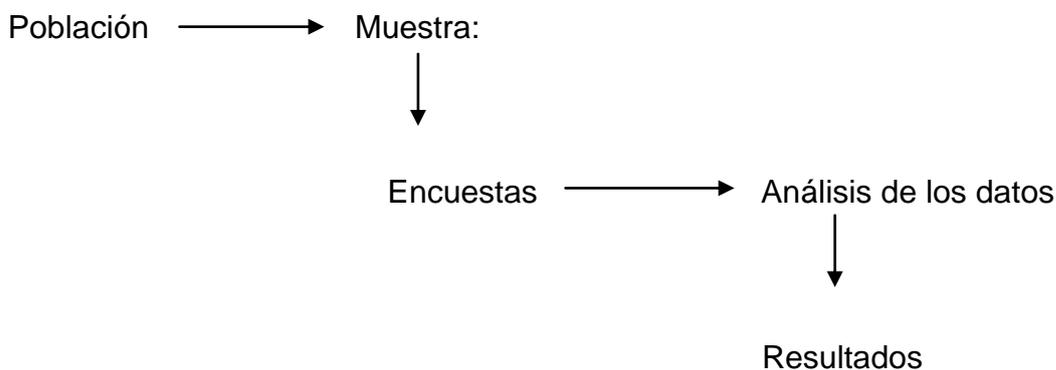
Esta competencia que se marca anteriormente se va incrementando a medida que nos insertamos en lugares más pequeños.

El mercado de empanadas en la ciudad de Córdoba se ha ampliado mucho en los últimos años y hoy la oferta es numerosa. En Río Cuarto si bien hay una gran oferta existen muchas empresas que por comodidad, falta de ingresos o despreocupación se han quedado cómodas con sus clientes y estructura actual sin buscar ampliar el mercado, por otra parte hay muchas empresas de empanada que todavía no llegaron a la ciudad, por lo que si bien es muy importante tener en cuenta por la pequeña población de esta ciudad y las características de la misma, la competencia que ejercen los locales y rotiserías de barrio existe como decíamos la ventaja de la falta de ampliación y preocupación por adecuarse a los cambios.

6.2 DEMANDA

Para estimar la demanda de este proyecto de inversión, se ha realizado un análisis estadístico tendiente a conocer el consumo gastronómico de la población de Río Cuarto, considerando la población de clase media, media – alta; ya que este es el mercado objetivo y utilizando un cruzamiento del nivel de penetración y del nivel socio-económico se podrá estimar el volumen de ventas.

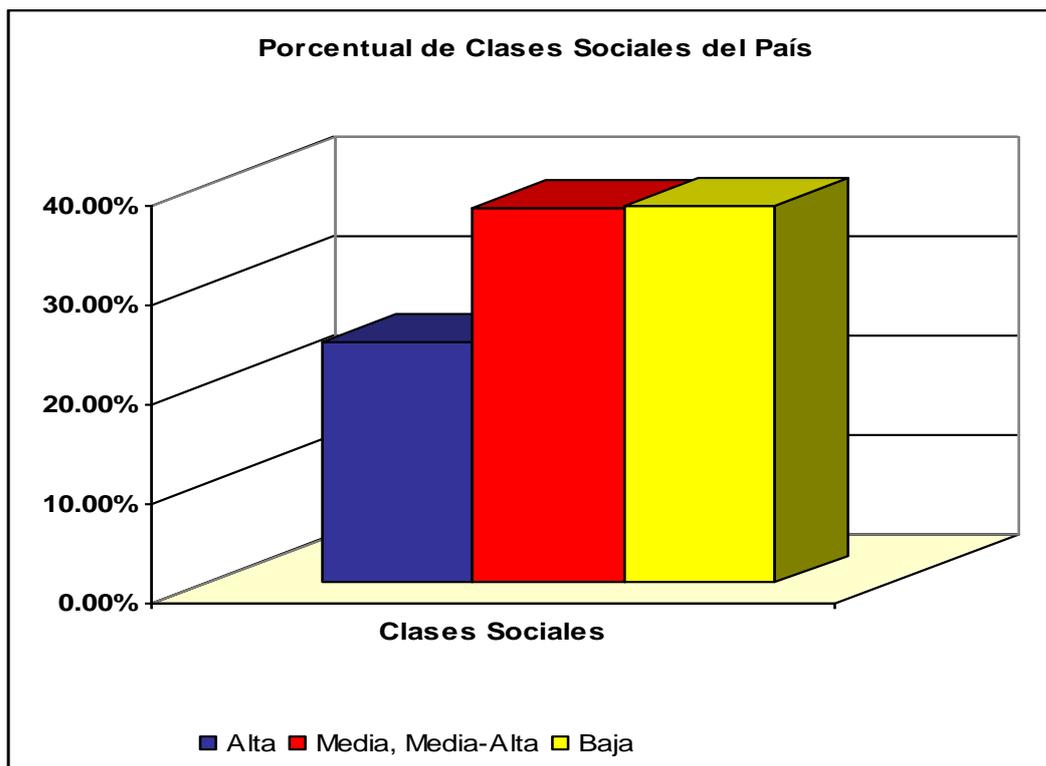
Esquema del análisis



6.2.1 Indicadores Demográficos

En la ciudad de Río Cuarto, existe una población total de 155.911 habitantes. Según datos estadísticos, la clase media, media - alta es del 37,7% del total de la población Argentina.

Gráfico N° 1: Clases Sociales.



Fuente: INDEC

6.2.2 Diseño y Análisis de la Muestra

El conjunto formado por todos los elementos que son objeto de este estudio estadístico son los habitantes de la ciudad de Río Cuarto de clase media, media-alta; es decir la población.

El muestreo tiene por objetivo determinar las principales propiedades de esta población, sin necesidad de evaluar a todos sus componentes.

Para poder hacer el análisis debemos diseñar una muestra, para obtener los elementos que nos proporcionen la mayor cantidad de datos.

Se hará una muestra aleatoria simple (aquel en que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra); para obtener los datos se usarán encuestas (Anexo N° 3).

- Unidad de muestreo: Habitantes de la ciudad de Río Cuarto de clase media/ alta.
- Tamaño de la muestra: Mientras más grande se la muestra mejores resultados ofrecerá. Pero una muestra que represente al 1% de la población, si está bien hecha, puede ser muy confiable. Nosotros tomamos una muestra de 100 personas.

6.2.2.1 Resultado de las Encuestas

1.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	61	61
Masculino	39	39
TOTAL	100	100

Interpretación: La muestra se compone en un 39% de personas del sexo masculino y del 61% del sexo femenino.

2.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	78	78
NO	22	22
TOTAL	100	100

3.

	Frecuencia	Porcentaje
1000-1500	15	15
1500-3000	45	45
3000-5000	30	30
Mas de 5000	10	10
TOTAL	100	100

Interpretación: Sobre el total de la muestra, el 78% trabaja, y sobre este porcentaje, el 85% Posee ingresos superiores a \$1.500.

4.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	62
NO	38	38
TOTAL	100	100

Interpretación: Sobre el total de los entrevistados el 62% manifiesta consumir empanadas compradas.

5.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	80
NO	20	20
TOTAL	100	100

Interpretación: De la muestra el 80% ya conoce los productos DEL Noble Repulgue y un 20% todavía no los conoce.

6.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	21
NO	79	79
TOTAL	100	100

Interpretación: Entre los encuestados hay un 21% que afirma que consumiría los productos y un 79% que no lo haría,

7.

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor Calidad	52	52
Mayor Variedad	28	28
Mejor Sabor	15	15
Menor Costo	5	5
TOTAL	100	100

Interpretación: El 52% de la muestra elegiría el producto por su calidad el 28% por la variedad, el 15% por el sabor y el 5% por menor costo.

8.

	Frecuencia	Porcentaje
Una	43	43
Dos	36	36
Mas	21	21
TOTAL	100	100

Interpretación: Del 21% manifiesta consumir empanadas y hacerlo en el Noble repulgue, el 43% consumiría una docena al mes 36% dos docenas y el 21% mas de docenas y menos de 6.

9.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos o igual a 30	23	23
Más de 30 menos de 50	61	61
Mas de 50 Menos de 100	16	16
TOTAL	100	100

Interpretación: El 23% está dispuesto a gastar \$30 o menos para consumir productos comprados, el 61% entre \$30 y \$50 y el 16% entre \$50 y \$100

6.2.2.2 Escenarios

Se plantean tres tipos de escenarios posibles para analizar la demanda del proyecto. Los resultados obtenidos de las encuestas estarán basados en el producto principal de la empresa, es decir las empanadas. Estos escenarios son: Optimista (basado en los resultados de las encuestas), normal (calculando un margen de error sobre las encuestas que perjudican las ventas) y pesimista (suponiendo que solo un bajo nivel de población consumirá lo ofrecido). Se usaran los precios de las empanas comunes.

La población total de Rio Cuarto es de 155.911 personas, de las cuales el 37, 7 % pertenecen al mercado objetivo (clase media, media-alta) es decir 58.778 personas. En base a las encuestas se pudo determinar que el 62% de esta población consume empanadas (36.442 personas).

6.2.2.2.1 ESCENARIO OPTIMISTA

Para un escenario Optimista tomaremos los resultados de las encuestas, en donde del 62% de las personas que consumen empanadas el 10% (3.644 personas) aseguró estar dispuesto a comprar en el Noble Repulgue. Del total de estos consumidores el 43% (1.567 personas) establece que consume una docena mensual, el 36% (1.312 personas) dos docenas y el 21% (765 personas) un promedio de 4 docenas mensuales.

INGRESOS DEL ESCENARIO OPTIMISTA

Tabla N° 3 “Ingresos esperados para el escenario optimista”

OPTIMISTA				
Porción del mercado	Personas	Docenas Mensuales	Demanda en Docenas	Ingresos Esperados*
43%	1567	1	1567	\$84.618,00
36%	1312	2	2624	\$141.696,00
21%	765	4	3060	\$165.240,00
100%	3644		7251	\$391.554,00

Fuente: Elaboración Propia

*Los ingresos son calculados en base a los precios por docena que se detallan en la tabla N° 2 del punto 6.1

EGRESOS DEL ESCENARIO OPTIMISTA

Los egresos incluyen el concepto de costos y gastos. Se entiende por costo al beneficio sacrificado para obtener un bien o un servicio cuyo objetivo es la generación de ingresos futuros (por ej. La compra de mercadería). Por gasto se entiende al sacrificio económico para la adquisición de un bien o servicio, derivado de la operación normal de la organización, y que no se espera que pueda generar ingresos en el futuro. El gasto a su vez es una parte del costo. A su vez estos se pueden clasificar en fijos o variables. Los costos fijos son aquellos cuyo importe permanece constante independientemente del nivel de actividad. Los costos variables son aquellos que varían en forma proporcional de acuerdo al nivel de actividad de la empresa.

COSTOS FIJOS DEL ESCENARIO OPTIMISTA

Tabla N° 4 “Costos Fijos para el escenario optimista”

CONCEPTO	MONTO
Alquiler	\$ 5.000,00
Sueldos *	\$ 28.166,67
Impuestos	\$ 350,00
Aportes y Contribuciones*	\$ 8.910,00
Teléfono	\$ 200,00
Autónomo*	\$312,96
Luz	\$ 70,00
Seguro Local	\$ 200,00

Gas	\$ 80,00
Seguro de Motos	\$ 100,00
Impuestos de Motos *	\$ 300,00
TOTAL	\$ 43.689,63

Fuente: Elaboración propia

* Sueldos del Personal:

Tabla N° 5

PERSONAL	REMUNERACION MENSUAL
Gerente Adm Y Fin/ Com.	\$ 4.000,00
Gerente de RRHH	\$ 4.000,00
Vendedor	\$ 3.000,00
Cajero	\$ 3.000,00
2 Cadete	\$ 6.000,00
2 Cocinero	\$ 6.000,00
TOTAL	\$ 26.000,00

Fuente: Elaboración propia

Incluido el SAC.= 28.166,67 mensual

*En la siguiente tabla se exponen los montos en concepto de aportes y contribuciones, ya que todo el personal se encuentra en relación de dependencia.

Tabla N° 6

	APORTES	MONTO	CONTRIBUCIONES	MONTO
SIJP	7	\$1.386,00	16	\$3.168,00
ANSSJP	3	\$594,00	2	\$396,00
OBRAS SOCIAL	2.7	\$534,60	4.5	\$891,00
ANSSAL	0.3	\$59,40	0.5	\$99,00
FNE			1.5	\$297,00
RAF			7,5	\$1.485,00
TOTAL		\$2.574,00		\$6.336,00

*Monotributo: Categoría L

*A continuación se detallan los impuestos de las motos:

Impuestos moto	
Renta	\$50
Patente	\$100

Fuente: Elaboración propia

COSTOS VARIABLES DEL ESCENARIO OPTIMISTA

Tabla N° 7 “Costos Variables para el escenario optimista”

CONCEPTO	MONTO
Gastos de Comercialización (Marketing)*	\$ 4.560,00
Gastos de Administración	\$ 100,00
Mercadería *	\$ 195.777,00
IVA	\$67.955,35
Nafta	\$ 700,00
TOTAL	\$ 269.092,35
CV unitario	\$ 37,11

Fuente: Elaboración propia

* Los gastos de comercialización derivan del cuadro de presupuesto de marketing presentado en el Anexo N° 4

* Como Mercadería se considera la compra de la mataría prima a la franquicia y será del 50% del total de las ventas.

Presupuesto Flexible

El presupuesto flexible es el resultado de considerar anticipadamente las variaciones que pudieran existir en los ingresos y las ventas; esto conduce a la predeterminación de los cambios factibles en los volúmenes de producción y en los gastos.

Consta de dos partes:

- Presupuesto fijo: formado por CF.
- Presupuesto flexible: integrado básicamente por CV

$$PF = CF + CV \cdot q$$

$$43.689,63 + 37,11 \cdot 7251 = \$ 312.774,24$$

Flujo de Fondos Efectivo para el escenario Optimista

CONCEPTO	AÑO 1	
	1 Semestre	2 Semestre
	INGRESOS	
Ventas	\$ 2.349.324,00	\$ 2.349.324,00
TOTAL INGRESOS		
EGRESOS		
Alquiler del local	\$ 30.000,00	\$ 30.000,00
Impuestos Provinciales y Municipales	\$ 3.900,00	\$ 3.900,00
Teléfono	\$ 1.200,00	\$ 1.200,00
Mercadería	\$ 1.174.662,00	\$ 1.174.662,00
IVA	\$407.733,92	\$407.733,92
Servicios (Luz-Gas)	\$ 900,00	\$ 900,00
Seguros	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00
Gastos de Comercialización	\$ 27.360,00	\$ 27.360,00
Gastos de Administración	\$ 600,00	\$ 600,00
Autónomo	\$ 1.877,76	\$ 1.877,76
Sueldos	\$ 169.000,02	\$ 169.000,02
Aportes y Contribuciones	\$ 53.460,00	\$ 53.460,00
Insumos Varios	\$ 4.200,00	\$ 4.200,00
TOTAL EGRESOS	\$ 1.876.693,7	\$ 1.876.693,7
Flujo de Fondo	\$472.630,30	\$472.630,30

6.2.2.2.2 ESCENARIO NORMAL

Para un escenario Normal se establecerá un margen de error del 4% por lo que del 10% que aseguró estar dispuesto a comprar en el Noble Repulgue se tomará un 6% (2186 personas). Del total de estos consumidores el 43% (940 personas) establece que consume una docena mensual, el 36% (787 personas) dos docenas y el 21% (459 personas) un promedio de 4 docenas mensuales.

INGRESOS DEL ESCENARIO NORMAL

Tabla N° 8 “Ingresos esperados para el escenario normal”

NORMAL				
Porción del mercado	Personas	Docenas Mensuales	Demanda en Docenas	Ingresos Esperados*
43%	940	1	940	\$50.760,00
36%	787	2	1574	\$84.996,00
21%	459	4	1836	\$99.144,00
100%	2186		4350	\$234.900,00

Fuente: Elaboración Propia

*Los ingresos son calculados en base a los precios por docena que se detallan en la tabla N° 2 del punto 6.1

EGRESOS DEL ESCENARIO NORMAL

Los egresos incluyen el concepto de costos y gastos. Se entiende por costo al beneficio sacrificado para obtener un bien o un servicio cuyo objetivo es la generación de ingresos futuros (por ej. La compra de mercadería). Por gasto se entiende al sacrificio económico para la adquisición de un bien o servicio, derivado de la operación normal de la organización, y que no se espera que pueda generar ingresos en el futuro. El gasto a su vez es una parte del costo. A su vez estos se pueden clasificar en fijos o variables. Los costos fijos son aquellos cuyo importe permanece constante independientemente del nivel de actividad. Los costos variables son aquellos que varían en forma proporcional de acuerdo al nivel de actividad de la empresa.

COSTOS FIJOS DEL ESCENARIO NORMAL

Tabla N° 9 “Costos Fijos para el escenario normal”

CONCEPTO	MONTO
Alquiler	\$ 5.000,00
Sueldos *	\$ 28.166,67
Impuestos	\$ 350,00
Aportes y Contribuciones*	\$ 8.910,00
Teléfono	\$ 200,00
Autónomo*	\$ 312,96
Luz	\$ 70,00
Seguro Local	\$ 200,00
Gas	\$ 80,00

Seguro de Motos	\$ 100,00
Impuestos de Motos *	\$ 300
TOTAL	\$ 43.689,63

Fuente: Elaboración propia

* Sueldos del Personal:

Tabla N° 10

PERSONAL	REMUNERACION MENSUAL
Gerente Adm Y Fin/ Com.	\$ 4.000,00
Gerente de RRHH	\$ 4.000,00
Vendedor	\$ 3.000,00
Cajero	\$ 3.000,00
2 Cadete	\$ 6.000,00
2 Cocinero	\$ 6.000,00
TOTAL	\$ 26.000,00

Fuente: Elaboración propia

Incluido el SAC.= 28.166,67 mensual

*En la siguiente tabla se exponen los montos en concepto de aportes y contribuciones, ya que todo el personal se encuentra en relación de dependencia.

Tabla N° 11

	APORTES	MONTO	CONTRIBUCIONES	MONTO
SIJP	7	\$1.386,00	16	\$3.168,00
ANSSJP	3	\$594,00	2	\$396,00
OBRAS SOCIAL	2.7	\$534,60	4.5	\$891,00
ANSSAL	0.3	\$59,40	0.5	\$99,00
FNE			1.5	\$297,00
RAF			7,5	\$1.485,00
TOTAL		\$2.574,00		\$6.336,00

*Autónomo: Categoría L

*A continuación se detallan los impuestos de las motos:

Impuestos moto	
Renta	\$50
Patente	\$100

Fuente: Elaboración propia

COSTOS VARIABLES DEL ESCENARIO NORMAL

Tabla N° 12 “Costos Variables para el escenario normal”

CONCEPTO	MONTO
Gastos de Comercialización (Marketing)*	\$ 4.560,00
Gastos de Administración	\$ 100,00
Mercadería *	\$117.450,00
IVA	\$40.767,77
Nafta	\$ 700,00
TOTAL	\$ 163.577,77
CV unitario	\$ 37,60

Fuente: Elaboración Propia

* Los gastos de comercialización derivan del cuadro de presupuesto de marketing presentado en el Anexo N 4°

* Como Mercadería se considera la compra de la mataría prima a la franquicia y será del 50% del total de las ventas. .

Presupuesto Flexible

El presupuesto flexible es el resultado de considerar anticipadamente las variaciones que pudieran existir en los ingresos y las ventas; esto conduce a la predeterminación de los cambios factibles en los volúmenes de producción y en los gastos.

Consta de dos partes:

- Presupuesto fijo: formado por CF.
- Presupuesto flexible: integrado básicamente por CV

$$PF = CF + CV \cdot q$$

$$43.689,63 + 37,60 \cdot 4350 = \$ 207.249,63$$

Flujo de Fondos Efectivo para el escenario normal

CONCEPTO	AÑO 1	
	1 Semestre	2 Semestre
	INGRESOS	
Ventas	\$ 1.409.400,00	\$ 1.409.400,00
TOTAL INGRESOS		
EGRESOS		
Alquiler del local	\$ 30.000,00	\$ 30.000,00
Impuestos Provinciales y Municipales	\$ 3.900,00	\$ 3.900,00
Teléfono	\$ 1.200,00	\$ 1.200,00
Mercadería	\$704.700,00	\$704.700,00
IVA	\$244.606,61	\$244.606,61
Servicios (Luz-Gas)	\$ 900,00	\$ 900,00
Seguros	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00
Gastos de Comercialización	\$ 27.360,00	\$ 27.360,00
Gastos de Administración	\$ 600,00	\$ 600,00
Autónomo	\$ 1.877,76	\$ 1.877,76
Sueldos	\$ 169.000,02	\$ 169.000,02
Aportes y Contribuciones	\$ 53.460,00	\$ 53.460,00
Insumos Varios	\$ 4.200,00	\$ 4.200,00
TOTAL EGRESOS	\$ 1.243.604,39	\$ 1.243.604,39
Flujo de Fondo	\$ 165.795,61	\$165.795,61

6.2.2.2.3 ESCENARIO PESIMISTA

Para un escenario Pesimista se establecerá un margen de error del 6% por lo que del 10% que aseguró estar dispuesto a comprar en el Noble Repulgue se tomará un 4% (1.458 personas). Del total de estos consumidores el 43% (627 personas) establece que consume una docena mensual, el 36% (525 personas) dos docenas y el 21% (306 personas) un promedio de 4 docenas mensuales

INGRESOS DEL ESCENARIO PESIMISTA

Tabla N° 13 “Ingresos para el escenario pesimista”

PESIMISTA				
Porción del mercado	Personas	Docenas Mensuales	Demanda en Docenas	Ingresos Esperados*
43%	783	1	783	\$42.282,00
36%	656	2	1312	\$70.848,00
21%	383	4	1532	\$82.728,00
100%	1822		3627	\$195.858,00

Fuente: Elaboración Propia

*Los ingresos son calculados en base a los precios por docena que se detallan en la tabla N° 2 del punto 6.1

EGRESOS DEL ESCENARIO PESIMISTA

Los egresos incluyen el concepto de costos y gastos. Se entiende por costo al beneficio sacrificado para obtener un bien o un servicio cuyo objetivo es la generación de ingresos futuros (por ej. La compra de mercadería). Por gasto se entiende al sacrificio económico para la adquisición de un bien o servicio, derivado de la operación normal de la organización, y que no se espera que pueda generar ingresos en el futuro. El gasto a su vez es una parte del costo. A su vez estos se pueden clasificar en fijos o variables. Los costos fijos son aquellos cuyo importe permanece constante independientemente del nivel de actividad. Los costos variables son aquellos que varían en forma proporcional de acuerdo al nivel de actividad de la empresa.

COSTOS FIJOS DEL ESCENARIO PESIMISTA

Tabla N° 14 “Costos Fijos para el escenario pesimista”

CONCEPTO	MONTO
Alquiler	\$ 5.000,00
Sueldos *	\$ 28.166,67
Impuestos	\$ 350,00
Aportes y Contribuciones*	\$ 8.910,00
Teléfono	\$ 200,00
Autónomo*	\$ 312,96
Luz	\$ 70,00
Seguro Local	\$ 200,00

Gas	\$ 80,00
Seguro de Motos	\$ 100,00
Impuestos de Motos *	\$ 300
TOTAL	\$ 43.689,63

Fuente: Elaboración propia

* Sueldos del Personal:

Tabla N° 15

PERSONAL	REMUNERACION MENSUAL
Gerente Adm. Y Fin/ Com.	\$ 4.000,00
Gerente de RRHH	\$ 4.000,00
Vendedor	\$ 3.000,00
Cajero	\$ 3.000,00
2 Cadete	\$ 6.000,00
2 Cocinero	\$ 6.000,00
TOTAL	\$ 26.000,00

Fuente: Elaboración propia

Incluido el SAC.= 28.166,67 mensual

*En la siguiente tabla se exponen los montos en concepto de aportes y contribuciones, ya que todo el personal se encuentra en relación de dependencia.

Tabla N° 16

	APORTES	MONTO	CONTRIBUCIONES	MONTO
SIJP	7	\$1.386,00	16	\$3.168,00
ANSSJP	3	\$594,00	2	\$396,00
OBRAS SOCIAL	2.7	\$534,60	4.5	\$891,00
ANSSAL	0.3	\$59,40	0.5	\$99,00
FNE			1.5	\$297,00
RAF			7,5	\$1.485,00
TOTAL		\$2.574,00		\$6.336,00

*Autónomo: Categoría L

*A continuación se detallan los impuestos de las motos:

Impuestos moto	
Renta	\$50
Patente	\$100

Fuente: Elaboración propia

COSTOS VARIABLES DEL ESCENARIO PESIMISTA

Tabla N° 17 “Costos Variables para el escenario pesimista”

CONCEPTO	MONTO
Gastos de Comercialización (Marketing)*	\$ 4.080,00
Gastos de Administración	\$ 100,00
Mercadería *	\$ 97.929,00
IVA	\$33.991,88
Nafta	\$ 700,00
TOTAL	\$ 136.800,88
CV unitario	\$ 37,11

Fuente: Elaboración Propia

* Los gastos de comercialización derivan del cuadro de presupuesto de marketing en el Anexo N° 4

* Como Mercadería se considera la compra de la mataría prima a la franquicia y será del 50% del total de las ventas.

Presupuesto Flexible

El presupuesto flexible es el resultado de considerar anticipadamente las variaciones que pudieran existir en los ingresos y las ventas; esto conduce a la predeterminación de los cambios factibles en los volúmenes de producción y en los gastos.

Consta de dos partes:

- Presupuesto fijo: formado por CF.
- Presupuesto flexible: integrado básicamente por CV

$$PF = CF + CV \cdot q$$

$$43.689,63 + 37,71 \cdot 3627 = \$ 180.463,80$$

Flujo de Fondos Efectivo del escenario Pesimista

CONCEPTO	AÑO 1	
	1 Semestre	2 Semestre
	INGRESOS	
Ventas	\$ 1.175.148,00	\$ 1.175.148,00
TOTAL INGRESOS		
EGRESOS		
Alquiler del local	\$ 30.000,00	\$ 30.000,00
Impuestos Provinciales y Municipales	\$ 3.900,00	\$ 3.900,00
Teléfono	\$ 1.200,00	\$ 1.200,00
Mercadería	\$ 587.574,00	\$ 587.474,00
IVA	\$203.951,31	\$203.951,31
Servicios (Luz-Gas)	\$ 900,00	\$ 900,00
Seguros	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00
Gastos de Comercialización	\$ 27.360,00	\$ 27.360,00
Gastos de Administración	\$ 600,00	\$ 600,00
Autónomo	\$ 1.877,76	\$ 1.877,76
Sueldos	\$ 169.000,02	\$ 169.000,02
Aportes y Contribuciones	\$ 53.460,00	\$ 53.460,00
Insumos Varios	\$ 4.200,00	\$ 4.200,00
TOTAL EGRESOS	\$ 1.085.823,09	\$ 779.662,02
Flujo de Fondo	\$ 89.324,91	\$ 89.324,91

6.3 CINCO FUERZAS DE PORTTER

Para realizar el análisis competitivo del sector en el que opera esta empresa, se ha utilizado como metodología el “modelo de las cinco fuerzas de Porter”, con el objetivo de intentar captar la perspectiva de rentabilidad de este mercado a largo plazo, e identificar la conducta de los competidores más significativos.

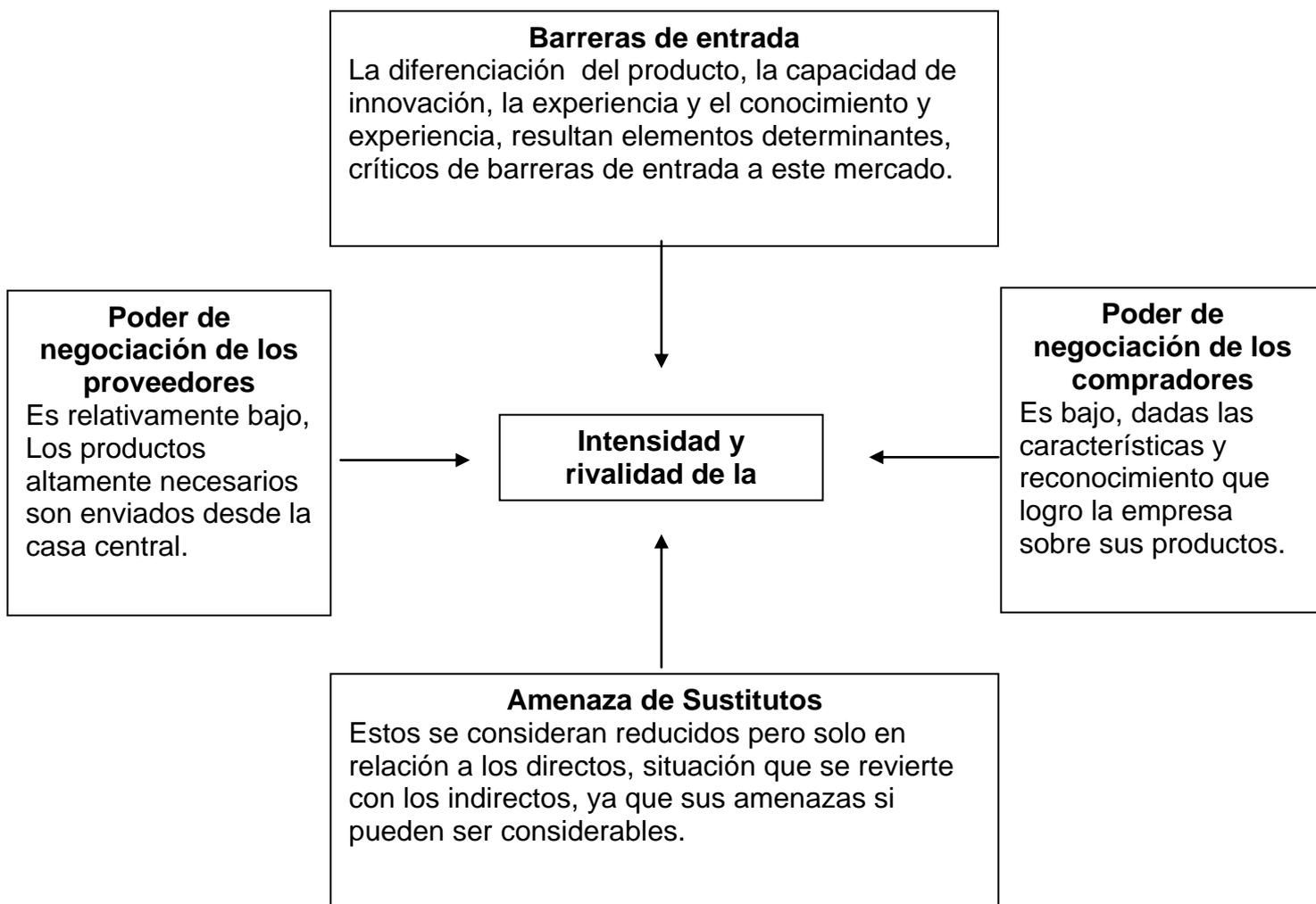
A partir del análisis del mercado se han identificado tres barreras de entrada, siendo la primera “la diferenciación”, que en los artículos de este tipo se entiende por la calidad y variedad de productos, siendo esta una de las principales ventajas competitivas. Otra de las barreras a identificar es la “capacidad de innovación”, la que para este mercado se considera elevado, ya que es muy importante sorprender al cliente y mostrarle la dedicación que la empresa pone para poder llevar a su casa los productos mas novedosos

posibles.. Por último “la experiencia y conocimiento” resultan muy importantes para asegurar que llegue a todos los hogares el mismo producto.

Respecto al poder de negociación de los proveedores se considera relativamente bajo, dado que la mayoría de los productos son enviados desde la casa central; y con respecto al resto de elementos adicionales necesarios existe en el mercado un número importante de ellos, como así también de productos sustitutos.

El poder de negociación de los compradores se considera bajo, ya que no existen demasiados sustitutos directos, pero si indirectos.

Con respecto a la amenaza de sustitutos directos ésta es reducida, revirtiéndose la situación en el caso de sustitutos indirectos, debido a la presencia de un gran número de empresas que comercializan productos que satisfacen las misma necesidades.



6.4 PLAN DE MARKETING

6.4.1 Estrategia Funcional de Marketing Mix

6.4.1.1 ESTRATEGIA DEL PRODUCTO

Producto Principal

Se desarrolla una sola línea de productos caracterizada por la elaboración de empanadas y pizzas. Estos son adquiridos para el consumo propio, por lo que se incluyen dentro de los bienes de consumo.

Servicios auxiliares

Estos tipos de servicios son aquellos que deben estar presentes para que el cliente use el producto principal. Como ser la recepción de pedidos por teléfono o en mostrador.

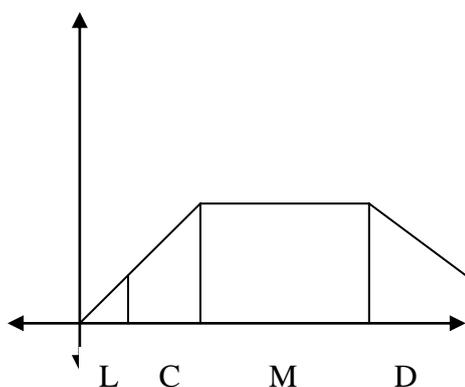
Productos de apoyo

El producto de apoyo que le incrementara valor al producto principal será el envío puerta a puerta de estos y la diferenciación del sabor de cada empanada en función de un diseño particular detallado en un folleto.

Ciclo de vida

El ciclo de vida de un producto es la evolución del mismo durante el tiempo que permanece en el mercado, desde que nacen hasta que desaparecen cumplen con las siguientes etapas: introducción, crecimiento, madurez, declinación, desaparición y retiro. Las estrategias de marketing deben ajustarse teniendo en cuenta el momento o fase del ciclo de vida en que se encuentra el producto y/o servicio.

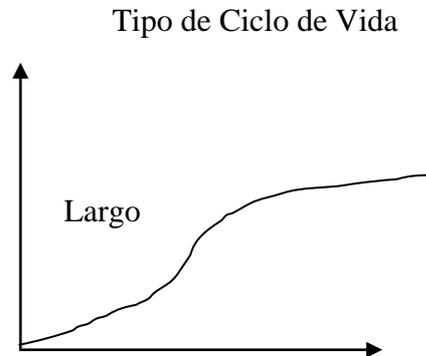
Los productos de este proyecto se encuentran en la etapa de crecimiento debido al aumento rápido de los montos de ventas y utilidades.



Referencias

L: lanzamiento
C: crecimiento
M: maduración
D: declinación

Por otra parte dentro de las diferentes formas que pueden adoptar los ciclos de vida de los productos, el de éstos es de ciclo largo. Ya que tienen un crecimiento lento y una madurez estable.



Fuente: Elaboración Propia

Marca

Marca es un nombre, un término, una señal, un símbolo, un diseño, o una combinación de alguno de ellos que identifica productos y servicios de una empresa y los diferencia de los competidores. Es una de las variables estratégicas más importantes de una empresa ya que día a día adquiere un mayor protagonismo

Con respecto a esta, no será necesario crearla, a través de esta se percibe un conjunto de atributos como la calidad, el servicio, etc. La misma nos ayuda a diferenciar el producto de la competencia. La marca "El Noble Repulgue" ya está posicionada en la mente del consumidor, pero hay que hacer que la misma se instale en la ciudad de Rio Cuarto, por lo que vera mas adelante como se promocionara la misma.

Envases

Un envase es un producto que puede estar fabricado en una gran cantidad de materiales y que sirve para contener, proteger, manipular, distribuir y presentar mercancías en cualquier fase de su proceso productivo, de distribución o venta. Con este elemento pasa algo similar que con la marca, los mismos ya están creados y son adecuados para la comodidad del cliente al transportar los productos ya para hacerlos llegar en el estado más óptimo a la mesa del consumidor.

6.4.1.2 ESTRATEGIA DE PRECIO

La estrategia de precios son todos aquellos recursos de marketing que una empresa puede desarrollar, referido a la modificación de los precios de sus productos.

El precio se fijara en función de los costos totales del servicio del margen de ganancias que establezca la empresa. En la determinación del precio se tendrá en cuenta el importe que estará dispuesto a pagar el cliente, para lograr un equilibrio entre valor y precio, de manera tal que el mismo se encuentre satisfecho ya que está comprobado que un cliente satisfecho comunica dicha satisfacción a cinco personas en promedio.

Este trabajo estará a cargo de los dueños de la franquicia ya que son los más adecuados y con la mejor información para llevar a cabo la tarea.

6.4.1.3 ESTRATEGIA DE DISTRIBUCION

La estrategia de distribución es un punto muy importante que no debe dejar de tenerse en cuenta, consiste en seleccionar los puntos de venta o lugares en donde se venderá u ofrecerá nuestro producto a los consumidores, así como también determinar cómo serán trasladados y colocados los mismo.

El objetivo es colocar el producto lo más próximo posible del consumidor para que éste lo pueda adquirir en forma simple y rápida.

La modalidad que se adoptará será una distribución directa al consumidor final; ya que el producto llega del fabricante al consumidor sin que medie nadie. La oficina comercial será el punto de recepción de los pedidos de los potenciales clientes.

6.4.1.4 ESTRATEGIA DE PROMOCION

La estrategia de promoción consiste en comunicar, informar, dar a conocer o recordar la existencia de un producto a los consumidores, así como persuadir, motivar o inducir su compra o adquisición.

Debido a que los productos se encuentran en la etapa de crecimiento y la mayoría de los clientes potenciales ya conocen el mismo, se utilizará para promocionar y difundir los productos en un principio la publicidad, a través de materiales gráficos y anuncios en revistas y radio.

Paralelamente se aprovechara la estrategia publicitaria que hacen los dueños de la franquicia "El Noble Repulgue", en televisión y revista como ser la revista de cablevisión y en su página web.

Estrategia publicitaria

Se utilizarán varios medios publicitarios para dar a conocer que la empresa se ha instalado en ciudad y para aquellos que todavía no la conocen. Los métodos a utilizar son:

Anuncios en revistas y radio

Se publicitarán avisos periódicamente en, medios radiales de importante difusión como "LV 16" y en el diario "Puntal".

Fuerza de venta

Se capacitará al personal de atención al cliente, tanto en los conocimientos de los productos como en las relaciones interpersonales; con el fin de que el cliente quede satisfecho y sepa transmitir su conformidad.

Presupuesto Anexo N° 4

CAPITULO N° 5

ASPECTOS LEGALES E IMPOSITIVOS

Toda organización que desee iniciar el funcionamiento de su empresa en deberá cumplir con una serie de trámites y disposiciones legales a continuación se presenta.

7.1 ASPECTOS LEGALES E IMPOSITIVOS

Al implementarse este proyecto en un futuro, además de insertarse como un comercio gastronómico más en la ciudad de Río Cuarto, se constituirá como un ente unipersonal, Responsable Inscripto bajo el Régimen General, en el que se realizarán contratos comerciales y otros que puedan surgir. De aquí, que en el proyecto se observa un amplio universo legal de derechos y obligaciones provenientes tanto de la ley como de los contratos que se suscriban.

Por lo tanto, resulta fundamental el conocimiento de la legislación aplicable a la actividad comercial, para la preparación eficaz del proyecto, no solo por las inferencias económicas que puedan derivarse del análisis legal, sino también por la necesidad de conocer las disposiciones legales vigentes, y aprovechar sus beneficios.

En Argentina el sistema de franquicia no está regido por una ley específica. Existen leyes que, por su naturaleza, inciden o establecen parámetros que son aplicables a este sistema. Tal es el caso de la Constitución nacional, Código de Comercio, Código Civil, Leyes Tributarias, Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Propiedad Industrial, la Ley de Defensa del Consumidor, Ley de Marcas y Patentes, entre otras.

El marco legal no está solamente referido al contrato de franquicia, es bastante más amplio, ya que debe contemplar, además de las normas que rigen la relación entre el franquiciante y el franquiciado, todas las relaciones que se establecen con terceros y que de alguna u otra forma tienen relación con el sistema de franquicia. Estas relaciones, y su correcta concreción a través de contratos, son de vital importancia para que el manejo del sistema sea integral, evitando contratiempos que pudiera reflejarse negativamente en la relación entre el franquiciante y el franquiciado. La estructura del marco legal debe ser considerada tan ampliamente que debe abarcar, incluso, el contenido de los manuales de la franquicia.

El contrato de franquicia, como todo contrato, deberá ajustarse al derecho nacional. El contrato reflejará los intereses de los miembros de la red de franquicia, protegiendo los derechos de la propiedad industrial e intelectual del franquiciante y manteniendo la identidad común y la reputación de la red franquiciada.

Este contrato es un contrato innominado, de índole mercantil, bilateral, oneroso y de tracto sucesivo, intuito personal, y debe contener una licencia de uso de marca, a través de la cual el franquiciante le otorga al franquiciado el derecho a usar su marca o nombre comercial y le transfiere todos los conocimientos y técnicas para operar el negocio. De igual forma, el franquiciado adquiere el sistema operativo comprometiéndose al pago de una regalía y al cumplimiento de estándares y requisitos impuestos por el franquiciante, destinados a mantener la calidad del producto o servicio que ofrece la franquicia.

El contrato para establecer esta franquicia deberá contener al menos los siguientes aspectos:

- a) Identificación las partes
- b) Reconocimiento expreso de los derechos de propiedad industrial del franquiciante (marca y demás elementos distintivos del negocio).
- c) Cesión de uso de las marcas y elementos distintivos, los límites a la cesión y las sanciones por excederse de los límites fijados.
- d) Obligaciones del franquiciante
- e) Obligaciones del franquiciado
- f) Lugar donde se explotara la franquicia
- g) Plazo de vigencia del contrato.
- h) Causas de resolución del contrato, y penalidades por incumplimiento.
- i) Garantías de cumplimiento que debe otorgar el franquiciado.

j) Mecanismos de solución en caso de conflictos entre franquiciado y franquiciante.

7.1.1 Forma Jurídica

Trámites legales

Como contribuyente al régimen general se deberá inscribir en los siguientes impuestos:

Impuesto a las Ganancias

Se deberá efectuar la presentación de la Declaración Jurada, una vez al año. Las presentaciones se efectuarán por las operaciones que se hayan efectuado entre el 01 de Enero y el 31 de Diciembre del año anterior.

Impuesto al Valor Agregado

La presentación de la Declaración Jurada, es todos los meses del año.

Régimen General de Trabajadores Autónomos

Al incorporarse al Régimen General se es también un trabajador Autónomo y se deberá efectuar el aporte mensual al “Sistema Previsional Argentino” (SIPA). Los trámites comenzarán con la inscripción en la Municipalidad, presentando el Formulario Único (cuyo formato se encuentra en el Anexo nº 5); número de CUIT; DNI del titular (1º y 2º hoja, cambio de domicilio); designación catastral del local comercial; timbrado (Valor \$54) y acreditación de matafuego ABC para el local comercial (corresponde una unidad).

En lo que compete al trámite para el Régimen General habrá que inscribirse en la dependencia de AFIP-DG, dependencia situada en calle San Martín 137.

Seguidamente se deberá presentar el formulario 460/J (anexo Nº 6) y el formulario 298 de la Dirección de Rentas del Régimen General (anexo Nº 7) conjuntamente con esta documentación se deberá llevar fotocopia del contrato social. Estos trámites pueden ser realizados por el titular o bien por un tercero. Si es en forma personal, debe firmar el formulario frente al funcionario actuante. Si es a través de un tercero, el formulario debe ser certificado por la policía, por una entidad bancaria o escribano público.

Tabla N° 18: Costos de los trámites legales

CONCEPTOS	COSTOS
Timbrado	\$54
Matafuego ABC	\$100
Fotocopias	\$10
Certificado de firma (colegio de escribanos)	\$50

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO N° 6

ESTRUCTURA ECONOMICA - FINANCIERA

En este capítulo se desarrollarán todas las técnicas para evaluar la viabilidad del proyecto. Estas técnicas serán tomadas como una posibilidad de proporcionar mayor información a quienes tendrán la responsabilidad de decidir si se lleva a cabo este emprendimiento.

8.1 ESTRUCTURA ECONOMICA

8.1.1 Inversión Inicial Requerida

Este proyecto requerirá una inversión inicial estipulada en

Detalle de la inversión inicial: **\$79.584**

TABLA Nº 19

CONCEPTO	MONTO
Franquicia	\$ 70.000
Gastos constitutivos de la Sociedad	\$184
Muebles (Activo Fijo)	\$860
Equipos informáticos	\$3700
Instalación eléctrica y telefónica	\$340
Reparación del local	\$1500
Rodado	\$3000
TOTAL	\$ 79.584

Fuente: Elaboración Propia

8.1.2 Gastos Constitutivos de la Sociedad

Incluye todas las erogaciones necesarias para constituir legalmente la sociedad. Los montos se encuentran detallados en la sección "Aspectos Legales e Impositivos" del Capítulo. Nº 5.

MUEBLES

Incluye todos los elementos necesarios para la realización de las operaciones normales de la empresa.

TABLA Nº 20

MUEBLES	CANTIDAD	COSTO UNIT.	COSTO TOTAL
Escritorio	1	\$700	\$700
Sillas	2	\$80	\$160
Total			\$860

Fuente: Elaboración Propia

Estos muebles poseen una vida útil de 5 años, a partir de los cuales se calcularán las depreciaciones necesarias para llevar a cabo la evaluación económica.

EQUIPOS INFORMATICOS**TABLA Nº 21**

EQUIPOS	CANTIDAD	C. UNITARIO	COSTO TOTAL
Computadora	1	\$3000	\$3000
Impresora	1	\$500	\$500
Cartuchos	2	\$100	\$200
Total			\$3700

Fuente: Elaboración Propia

Estos equipos informáticos poseen una vida útil de 10 años, la cual se tomara en cuenta para estimar las depreciaciones pertinentes.

INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y TELEFÓNICA

Corresponde a la adquisición del medidor de luz (\$170), línea (\$100) y aparato telefónico (\$70). Total \$340

REPARACIÓN DEL LOCAL

Corresponde a toda modificación que debe llevarse a cabo con el fin de poner en óptimas condiciones la oficina comercial. Esto incluye pintura, arreglo de paredes, y de más.

RODADO

Incluye la moto que será adquirida para la distribución de la mercadería, para poder prestar el servicio de delivery.

COSTOS DEL PROYECTO**TABLA N° 22**

	E. OPTIMISTA	E. NORMAL	E. PESIMISTA
Ctos Fijos	\$43.689,63	\$43.689,63	\$43.689,63
Ctos Variables	\$269.092,35	\$163.577,77	\$136.800,88
TOTAL	\$312.781,98	\$207.267,40	\$180.490,51
TOTAL ANUAL	\$3.753.383,76	\$2.487.208,8	\$2.165.886,12

Fuente: Elaboración Propia

El detalle de los costos del proyecto se puede ver en el capítulo N°4 punto 6.2.2.2

8.1.3 Beneficios del Proyecto

Los beneficios del proyecto corresponden a los ingresos por ventas, los cuales se estimaron en función de la proyección de la demanda, realizada en el capítulo N° 4, punto 6.2.2.2

8.1.4 Flujo de Fondo

El flujo de fondos también llamado flujo de caja es un esquema que presenta sistemáticamente los costos e ingresos registrados año por año (o período por período). Este puede considerarse como una síntesis de todos los estudios realizados como parte de la etapa de pre-inversión o como parte de la etapa de ejecución.

Supuestos:

- Los ingresos y los costos se incrementaran en 1% año tras año.
- Tanto las ventas como los costos serán abonados de contado.
- La amortización de los bienes de uso será lineal.
- Se considera época de estabilidad sin cambios en los precios.

A continuación se presenta los flujos de fondos para los tres escenarios estudiados.

**FLUJO DE FONDO
PARA UN ESCENARIO OPTIMISTA**

CONCEPTO	PERIODO										
	0	AÑO 1		AÑO2		AÑO3		AÑO4		AÑO5	
		1 Semestre	2 Semestre	3 Semestre	4 Semestre	5 Semestre	6 Semestre	7 Semestre	8 Semestre	9 Semestre	10 Semestre
INGRESOS											
Ventas		\$2.349.306,00	\$2.349.306,00	\$2.372.799,06	\$2.372.799,06	\$2.396.527,05	\$2.396.527,05	\$2.420.492,32	\$2.420.492,32	\$2.444.697,24	\$2.444.697,24
TOTAL INGRESOS		\$2.349.306,00	\$2.349.306,00	\$2.372.799,06	\$2.372.799,06	\$2.396.527,05	\$2.396.527,05	\$2.420.492,32	\$2.420.492,32	\$2.444.697,24	\$2.444.697,24
EGRESOS											
Franquicia	\$70.000,00										
Inversión en constitución de sociedad	\$184,00										
Inversión en Capital de Trabajo	\$3.700,00										
Inversión en Activos Fijos	\$860,00										
Inversión de inst. Eléctrica y Telefónica	\$340,00										
Inversión en reparación del local	\$1.500,00										
Rodado	\$3.000,00										
Alquiler del local		\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00
Impuestos Provinciales y Municipales		\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00
Teléfono		\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00
Mercadería		\$1.174.653,00	\$1.174.653,00	\$1.186.399,53	\$1.186.399,53	\$1.198.263,53	\$1.198.263,53	\$1.210.246,16	\$1.210.246,16	\$1.222.348,62	\$1.222.348,62
Seguros		\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00
Servicios		\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00
Gastos de Comercialización		\$27.360,00	\$27.360,00	\$27.633,60	\$27.633,60	\$27.909,94	\$27.909,94	\$28.189,04	\$28.189,04	\$28.470,93	\$28.470,93
Gastos de Administración		\$600,00	\$600,00	\$606,00	\$606,00	\$612,06	\$612,06	\$618,18	\$618,18	\$624,36	\$624,36
Autónomo		\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76
Impuesto al Valor Agregado		\$407.730,80	\$407.730,80	\$411.808,10	\$411.808,10	\$415.926,18	\$415.926,18	\$420.085,44	\$420.085,44	\$424.286,30	\$424.286,30
Sueldos y Honorarios		\$169.000,02	\$169.000,02	\$170.690,02	\$172.396,92	\$174.120,89	\$175.862,10	\$177.620,72	\$179.396,93	\$181.190,90	\$183.002,80
Aportes y Contribuciones		\$53.460,00	\$53.460,00	\$53.994,60	\$53.994,60	\$54.534,55	\$54.534,55	\$55.079,89	\$55.079,89	\$55.630,69	\$55.630,69
Depreciación de Bienes de Uso			\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00
Insumos Varios		\$4.200,00	\$4.200,00	\$4.242,00	\$4.242,00	\$4.284,42	\$4.284,42	\$4.327,26	\$4.327,26	\$4.370,53	\$4.370,53
TOTAL EGRESOS	-\$79.584,00	\$1.876.681,58	\$1.877.507,58	\$1.895.051,61	\$1.897.584,51	\$1.915.329,32	\$1.917.896,54	\$1.935.844,46	\$1.938.446,66	\$1.956.600,09	\$1.959.237,99
Utilidad antes de Impuestos	-\$79.584,00	\$472.624,42	\$471.798,42	\$477.747,45	\$475.214,55	\$481.197,73	\$478.630,51	\$484.647,87	\$482.045,66	\$488.097,15	\$485.459,25
Impuestos a las Ganancias				\$330.547,99		\$333.761,82		\$336.392,38		\$339.024,87	
Flujo de Fondo después del Impuesto	-\$79.584,00	\$472.624,42	\$471.798,42	\$147.199,46	\$475.214,55	\$147.435,91	\$478.630,51	\$148.255,49	\$482.045,66	\$149.072,28	\$485.459,25
Depreciación de Bienes de Uso			\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00
Flujo de Fondo	-\$79.584,00	\$472.624,42	\$472.624,42	\$147.199,46	\$476.040,55	\$147.435,91	\$479.456,51	\$148.255,49	\$482.871,66	\$149.072,28	\$486.285,25

**FLUJO DE FONDO
PARA UN ESCENARIO NORMAL**

CONCEPTO	PERIODO										
	0	AÑO 1		AÑO2		AÑO3		AÑO4		AÑO5	
		1 Semestre	2 Semestre	3 Semestre	4 Semestre	5 Semestre	6 Semestre	7 Semestre	8 Semestre	9 Semestre	10 Semestre
INGRESOS											
Ventas		\$1.409.400,00	\$1.409.400,00	\$1.423.494,00	\$1.423.494,00	\$1.437.728,94	\$1.437.728,94	\$1.452.106,23	\$1.452.106,23	\$1.466.627,29	\$1.466.627,29
TOTAL INGRESOS		\$1.409.400,00	\$1.409.400,00	\$1.423.494,00	\$1.423.494,00	\$1.437.728,94	\$1.437.728,94	\$1.452.106,23	\$1.452.106,23	\$1.466.627,29	\$1.466.627,29
EGRESOS											
Franquicia	\$70.000,00										
Inversión en constitución de sociedad	\$184,00										
Inversión en Capital de Trabajo	\$3.700,00										
Inversión en Activos Fijos	\$860,00										
Inversión de inst. Eléctrica y Telefónica	\$340,00										
Inversión en reparación del local	\$1.500,00										
Rodado	\$3.000,00										
Alquiler del local		\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00
Impuestos Provinciales y Municipales		\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00
Teléfono		\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00
Mercadería		\$704.700,00	\$704.700,00	\$711.747,00	\$711.747,00	\$718.864,47	\$718.864,47	\$726.053,11	\$726.053,11	\$733.313,65	\$733.313,65
Seguros		\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00
Servicios		\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00
Gastos de Comercialización		\$27.360,00	\$27.360,00	\$27.633,60	\$27.633,60	\$27.909,94	\$27.909,94	\$28.189,04	\$28.189,04	\$28.470,93	\$28.470,93
Gastos de Administración		\$600,00	\$600,00	\$606,00	\$606,00	\$612,06	\$612,06	\$618,18	\$618,18	\$624,36	\$624,36
Autónomo		\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76
Impuesto al Valor Agregado		\$244.606,61	\$244.606,61	\$247.052,70	\$247.052,70	\$249.523,20	\$249.523,20	\$252.018,44	\$252.018,44	\$254.538,62	\$254.538,62
Sueldos y Honorarios		\$169.000,02	\$169.000,02	\$170.690,02	\$170.690,02	\$172.396,92	\$172.396,92	\$174.120,89	\$174.120,89	\$175.862,10	\$175.862,10
Aportes y Contribuciones		\$53.460,00	\$53.460,00	\$53.994,60	\$53.994,60	\$54.534,55	\$54.534,55	\$55.079,89	\$55.079,89	\$55.630,69	\$55.630,69
Depreciación de Bienes de Uso			\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00
Insumos Varios		\$4.200,00	\$4.200,00	\$4.242,00	\$4.242,00	\$4.284,42	\$4.284,42	\$4.327,26	\$4.327,26	\$4.370,53	\$4.370,53
TOTAL EGRESOS	\$ -79.584,00	\$1.243.604,39	\$1.244.430,39	\$1.255.643,68	\$1.256.469,68	\$1.267.803,32	\$1.268.629,32	\$1.280.084,57	\$1.280.910,57	\$1.292.488,64	\$1.293.314,64
Utilidad antes de Impuestos	\$ -79.584,00	\$165.795,61	\$164.969,61	\$167.850,32	\$167.024,32	\$169.925,62	\$169.099,62	\$172.021,66	\$171.195,66	\$174.138,65	\$173.312,65
Impuestos a las Ganancias				\$115.767,83		\$117.431,24		\$119.111,33		\$120.808,20	
Flujo de Fondo después del Impuesto	\$ -79.584,00	\$165.795,61	\$164.969,61	\$52.082,49	\$167.024,32	\$52.494,38	\$169.099,62	\$52.910,33	\$171.195,66	\$53.330,45	\$173.312,65
Depreciación de Bienes de Uso			\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00
Flujo de Fondo	\$ -79.584,00	\$165.795,61	\$165.795,61	\$52.082,49	\$167.850,32	\$52.494,38	\$169.925,62	\$52.910,33	\$172.021,66	\$53.330,45	\$174.138,65

**FLUJO DE FONDO
PARA UN ESCENARIO PESIMISTA**

CONCEPTO	PERIODO										
	0	AÑO 1		AÑO2		AÑO3		AÑO4		AÑO5	
		1 Semestre	2 Semestre	3 Semestre	4 Semestre	5 Semestre	6 Semestre	7 Semestre	8 Semestre	9 Semestre	10 Semestre
INGRESOS											
Ventas		\$1.175.148,00	\$1.175.148,00	\$1.186.899,48	\$1.186.899,48	\$1.198.768,47	\$1.198.768,47	\$1.210.756,15	\$1.210.756,15	\$1.222.863,71	\$1.222.863,71
TOTAL INGRESOS		\$1.175.148,00	\$1.175.148,00	\$1.186.899,48	\$1.186.899,48	\$1.198.768,47	\$1.198.768,47	\$1.210.756,15	\$1.210.756,15	\$1.222.863,71	\$1.222.863,71
EGRESOS											
Franquicia	\$70.000,00										
Inversión en constitución de sociedad	\$184,00										
Inversión en Capital de Trabajo	\$3.700,00										
Inversión en Activos Fijos	\$860,00										
Inversión de inst. Eléctrica y Telefónica	\$340,00										
Inversión en reparación del local	\$1.500,00										
Rodado	\$3.000,00										
Alquiler del local		\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00	\$30.000,00
Impuestos Provinciales y Municipales		\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00	\$3.900,00
Teléfono		\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00	\$1.200,00
Mercadería		\$587.574,00	\$587.574,00	\$593.449,74	\$593.449,74	\$599.384,24	\$599.384,24	\$605.378,08	\$605.378,08	\$611.431,86	\$611.431,86
Servicios		\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00	\$900,00
Seguros		\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00	\$1.800,00
Gastos de Comercialización		\$27.360,00	\$27.360,00	\$27.633,60	\$27.633,60	\$27.909,94	\$27.909,94	\$28.189,04	\$28.189,04	\$28.470,93	\$28.470,93
Gastos de Administración		\$600,00	\$600,00	\$606,00	\$606,00	\$612,06	\$612,06	\$618,18	\$618,18	\$624,36	\$624,36
Autónomo		\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76	\$1.877,76
Impuesto al Valor Agregado		\$203.951,30	\$203.951,30	\$205.990,82	\$205.990,82	\$208.050,73	\$208.050,73	\$210.131,23	\$210.131,23	\$212.232,55	\$212.232,55
Sueldos y Honorarios		\$169.000,02	\$169.000,02	\$170.690,02	\$170.690,02	\$172.396,92	\$172.396,92	\$174.120,89	\$174.120,89	\$175.862,10	\$175.862,10
Aportes y Contribuciones		\$53.460,00	\$53.460,00	\$53.994,60	\$53.994,60	\$54.534,55	\$54.534,55	\$55.079,89	\$55.079,89	\$55.630,69	\$55.630,69
Depreciación de Bienes de Uso			\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00
Insumos Varios		\$4.200,00	\$4.200,00	\$4.242,00	\$4.242,00	\$4.284,42	\$4.284,42	\$4.327,26	\$4.327,26	\$4.370,53	\$4.370,53
TOTAL EGRESOS	-\$79.584,00	\$1.085.823,08	\$1.086.649,08	\$1.096.284,54	\$1.097.110,54	\$1.106.850,62	\$1.107.676,62	\$1.117.522,33	\$1.118.348,33	\$1.128.300,78	\$1.129.126,78
Utilidad antes de Impuestos		\$89.324,92	\$88.498,92	\$90.614,94	\$89.788,94	\$91.917,85	\$91.091,85	\$93.233,82	\$92.407,82	\$94.562,93	\$93.736,93
Impuesto a las Ganancias				\$62.238,34		\$63.174,96		\$64.120,94		\$65.076,39	
Flujo de Fondos después de Impuestos	-\$79.584,00	\$89.324,92	\$88.498,92	\$28.376,60	\$89.788,94	\$28.742,89	\$91.091,85	\$29.112,88	\$92.407,82	\$29.486,54	\$93.736,93
Depreciación de Bienes de Uso			\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00		\$826,00
Flujo de Fondo Neto	-\$79.584,00	\$89.324,92	\$89.324,92	\$28.376,60	\$90.614,94	\$28.742,89	\$91.917,85	\$29.112,88	\$93.233,82	\$29.486,54	\$94.562,93

8.2 ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

El estudio de factibilidades consistirá en analizar la viabilidad económica-financiera del proyecto.

Este emprendimiento se financiará con un crédito bancario en pesos, del Banco Macro; el cual presenta las siguientes condiciones:

- Monto del préstamo: \$79.584
- Financiación: 5 años
- Amortización semestral
- Cuota constante
- Tasa de interés nominal anual. 36,5%

Tabla N° 23

TASA DE DESCUENTO	
Inversión Total	\$ 79.584,00
Préstamo	\$ 79.584,00
Tasa de Financiación del Préstamo (anual)	0,365
Tasa Impuesto a las Ganancias	0,35

- r^* : 0,365 Anual
- r : 0,23725 Anual afectada al Impuesto a las Ganancias

La tasa de descuento que se expuso corresponde al precio que se pagara por los fondos requeridos para cubrir la inversión y que está afectada por el Impuesto a las ganancias. Es decir que la rentabilidad mínima que exigirá este proyecto es de 0,23725 anual por peso invertido.

8.2.1 Valor Presente Neto

El Valor Presente Neto (VAN) proporciona una medida concreta de un proyecto para incrementar el valor de la empresa. Es la suma de los flujos de fondos netos de caja actualizados, incluida la inversión inicial.

Optimista

Periodo	0	1	2	3	4	5
Flujos Netos	-79.584,00	945.248,84	623.240,01	626.892,42	631.127,15	635.357,53

VPN: \$1.911.015,08

Normal

Periodo	0	1	2	3	4	5
Flujos Netos	-79.584,00	331.591,22	219.932,81	222.420,00	224.931,99	227.469,10

VPN: \$623.978,27

Pesimista

Periodo	0	1	2	3	4	5
Flujos Netos	-79.584,00	178.649,84	118.991,54	120.660,74	122.346,70	124.049,47

VPN: \$301.246,49

8.2.2 Tasa Interna de Retorno

La tasa interna de retorno representa el rendimiento de una unidad de capital invertido en cada unidad de tiempo. Esta se compara con la tasa de costo de capital para determinar la factibilidad económica del proyecto.

Optimista

TIR: 1155,54

Normal

TIR: 387,96

Pesimista

TIR: 199,10

8.2.3 Relación Beneficio/Costo

Optimista:

Periodo	0	1	2	3	4	5
Flujos de Ingreso		4.698.612,00	4.745.598,12	4.793.054,10	4.840.984,64	4.889.394,48
Flujos de Costos		3.754.189,16	3.792.636,12	3.833.225,86	3.874.291,22	3.915.838,08

B/C: 1,25

Normal

Periodo	0	1	2	3	4	5
Flujos de Ingreso		2.818.800,00	2.846.988,00	2.875.457,88	2.904.212,46	2.933.254,58
Flujos de Costos		2.488.034,78	2.512.113,36	2.536.432,64	2.560.995,18	2.585.803,28

B/C: 1,13

Pesimista

Periodo	0	1	2	3	4	5
Flujos de Ingreso		2.350.296,00	2.373.798,96	2.397.536,94	2.421.512,30	2.445.727,42
Flujos de Costos		2.172.646,16	2.193.395,08	2.214.527,24	2.235.870,66	2.257.427,56

B/C: 1,08

8.3 RESULTADOS

Tras el estudio y observación de los resultados obtenidos en el estudio de viabilidad, para los primeros cinco años de actividad de la empresa, se puede determinar que se obtiene un VPN positivo para los tres escenarios planteados, por lo que si se lleva a cabo este proyecto los ingresos netos generados por el mismo permitirán incrementar el capital invertido, abonar la el costo de capital y además dejar una utilidad para la empresa. La relación beneficio costo es mayor a uno, la tasa interna de retorno es mayor a la tasa de costo de capital, por lo que el proyecto se considera aceptable económicamente para cualquiera de los escenarios.

CONCLUSIÓN

CONCLUSIÓN

En función al análisis realizado de los estudios procedentes, se puede arribar a que el proyecto de inversión, es económicamente factible, tanto para un escenario optimista, normal o pesimista. Esto se debe ha el incremento que se da en Argentina, en el gasto de comida comprada.

En cuanto a los resultados económicos, se observa que para los cinco primeros años de actividad, se esperan resultados positivos, dando fe a la viabilidad económica.

Estos resultados permiten responder a los interrogantes planteados al inicio de esta investigación, llegando a los siguientes resultados:

Se ha podido determinar que en factibles el desarrollo de la franquicia El Noble Repulgue en la ciudad de Rio Cuarto.

Por otra parte, si bien la sociedad de esta ciudad, muchas veces se muestra reacia a la compra de comida elaborada, o a nuevos oferentes, al contar esta empresa con productos de alta calidad y amplia variedad, sumando a esto que la marca ya está instalada en la mente del consumidor, estos estarán dispuestos a confiar en la empresa.

La estructura de esta empresa con áreas y funciones claramente definidas, facilitara el buen desarrollo de la misma, esto sumado a la capacitación continúa del personal, por la empresa y la franquicia, garantizara el cumplimiento y calidad del servicio prestado.

BIBLIOGRAFIA

BIBLOGRAFIA

- Baca Urbina, Gabriel; “Evaluación de Proyecto”. McGraw-Hill. México 1995.
- INDEC
- Jonson, Jerry y Aholes, Kevan; “Dirección Estratégica”. Prentice Hall España 1999.
- Jordi Paus Cos, Ricardo De Navascyés, “Manual de Logística Integral”. Dia De Santo. Madrid 1998.
- Sapag Chain, Nassir y Sapag Chain, Reinaldo; “Preparación y Evaluación de Proyecto”. McGraw-Hill. México.
- Sorot Los Santos, Ignacio; “Logística Comercial y Empresarial”. Ed ESIC. España. Madrid 1994.
- Wertheimer, William B. Jr y Davis, Keith; “Administración de Personal y Recursos Humanos”. McGraw-Hill. México 2000.

Normas Consultadas

- Ley N° 20.744; “Contrato de Trabajo”.
- Ley N° 24.577; “Riesgo de Trabajo”

Direcciones de Internet Utilizadas

- www.afip.gov.ar
- www.cba.gov.ar
- www.elnoble.com.ar
- www.indec.gov.ar
- www.rentas.gov.ar
- www.riocuarto.gov.ar

ANEXOS

ANEXO N° 1

**LEY DE CONTRATO DE
TRABAJO N° 20.744**

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1° — Fuentes de regulación.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- a) Por esta ley.
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
- d) Por la voluntad de las partes.
- e) Por los usos y costumbres.

Art. 2° — Ambito de aplicación.

La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. *(Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la [Ley N° 26.844](#). Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia)*
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario. *(Inciso sustituido por art. 104 de la [Ley N°26.727](#) B.O. 28/12/2011)*

(Artículo sustituido por art. 3° de la [Ley N° 22.248](#) B.O. 18/7/1980)

Art. 3° — Ley aplicable.

Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

Art. 4° — Concepto de trabajo.

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Art. 5° — Empresa-Empresario.

A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

Art. 6° — Establecimiento.

Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

Art. 7° — Condiciones menos favorables. Nulidad.

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

Art. 8° — Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.

Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Art. 9° — El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.428](#) B.O. 26/12/2008)

Artículo 10. — Conservación del contrato.

En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Artículo 11. — Principios de interpretación y aplicación de la ley.

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 12. — Irrenunciabilidad.

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.574](#) B.O. 29/12/2009)

Art. 13. — Substitución de las cláusulas nulas.

Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

Art. 14. — Nulidad por fraude laboral.

Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

Art. 15. — Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez.

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada

de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. *(Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)*

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos. *(Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)*

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgar la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social. *(Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)*

Art. 16. — Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. — Su exclusión.

Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Art. 17 bis.— Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

(Artículo incorporado por art. 1° de la [Ley N° 26.592](#) B.O. 21/5/2010)

Art. 18. — Tiempo de servicio.

Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de

servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Art. 19. — Plazo de preaviso.

Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.

Art. 20. — Gratuidad.

El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

TITULO II

Del Contrato de Trabajo en General

CAPITULO I

Del contrato y la relación de trabajo

Art. 21. — Contrato de trabajo.

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Art. 22. — Relación de trabajo.

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Art. 24. — Efectos del contrato sin relación de trabajo.

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

CAPITULO II

De los sujetos del contrato de trabajo

Art. 25. — Trabajador.

Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 26. — Empleador.

Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Art. 27. — Socio-empleado. —Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 28. — Auxiliares del trabajador.

Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 29. — Interposición y mediación — Solidaridad.

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. *(Párrafo sustituido por art. 75 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)*

Art. 29 BIS. — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

(Artículo incorporado por art. 76 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas

en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (*Párrafo incorporado por art. 17 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/09/1998*)

Art. 31. —Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

CAPITULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo.

Art. 32. —Capacidad. Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.

Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

(Artículo sustituido por art. 3° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 33. —Facultad para estar en juicio.

Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

(Artículo sustituido por art. 4° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 34. —Facultad de libre administración y disposición de bienes.

Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Art. 35. —Menores emancipados por matrimonio.

Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Art. 36. —Actos de las personas jurídicas.

A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

CAPITULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

Art. 37. —Principio general.

El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Art. 38. —Servicios excluidos.

No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Art. 39. —Trabajo ilícito.

Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Art. 40. —Trabajo prohibido.

Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

Art. 41. —Nulidad del contrato de objeto ilícito.

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

Art. 42. —Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador.

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Art. 43. —Prohibición parcial.

Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

Art. 44. —Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración.

La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

CAPITULO V

De la formación del contrato de trabajo

Art. 45. —Consentimiento.

El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

Art. 46. —Enunciación del contenido esencial. Suficiencia.

Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

Art. 47. — Contrato por equipo. Integración.

Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 101 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

CAPITULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Art. 48. — Forma.

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Art. 49. —Nulidad por omisión de la forma.

Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

Art. 50. —Prueba.

El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

Art. 51. —Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

Art. 52. — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Art. 53. —Omisión de formalidades.

Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Art. 54. —Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor.

La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescripto en el artículo anterior.

Art. 55. —Omisión de su exhibición.

La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Art. 56. — Remuneraciones. Facultad de los jueces.

En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes el Juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Art. 57. —Intimaciones. Presunción.

Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

Art. 58. —Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto.

No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido.

Art. 59. —Firma. Impresión digital.

La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Art. 60. —Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición.

La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Art. 61. —Formularios.

Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

CAPITULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Art. 62. —Obligación genérica de las partes.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 63. —Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art. 64. —Facultad de organización.

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65. —Facultad de dirección.

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.088](#), B.O. 24/04/2006.)

Art. 67. — Facultades disciplinarias. Limitación.

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Art. 68. —Modalidades de su ejercicio.

El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Art. 69. —Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria.

No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Art. 70. —Controles personales.

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 71. —Conocimiento.

Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Art. 72. —Verificación.

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 73. —Prohibición.

El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

Art. 74. —Pago de la remuneración.

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Art. 75. —Deber de seguridad.

1. El empleador esta obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabado y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

(Artículo sustituido por art. 49 de la [Ley N° 24.557](#) B.O. 4/10/1995)

Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Art. 77. —Deber de protección - Alimentación y vivienda.

El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Art. 78. —Deber de ocupación.

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Art. 79. —Deber de diligencia e iniciativa del empleador.

El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le

formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)

Art. 81. —Igualdad de trato.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Art. 82. —Invenções del trabajador.

Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador.

Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Art. 83. —Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto. —ARTICULO 83.- El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

Art. 84. —Deberes de diligencia y colaboración.

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Art. 85. —Deber de fidelidad.

El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Art. 86. —Cumplimiento de órdenes e instrucciones.

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Art. 87. Responsabilidad por daños.

El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Art. 88. —Deber de no concurrencia.

El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

Art. 89. —Auxilios o ayudas extraordinarias.

El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

CAPITULO VIII

(Capítulo incorporado por art. 1° de la [Ley N° 24.576](#) B.O. 13/11/1995)

De la formación profesional

Art. s/n.- La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Art. s/n.- El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

Art. s/n.- La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Art. s/n.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional.

Art. s/n.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Art. s/n.- En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Art. s/n.- El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

TITULO III

De las Modalidades del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Principios Generales

Art. 90. — Indeterminación del plazo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 91. — Alcance.

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Art. 92. — Prueba.

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión

de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

(Artículo sustituido por art. 2° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 92 TER. —Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere

efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.474](#) B.O. 23/01/2009)

CAPITULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

Art. 93. —Duración.

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Art. 94. —Deber de preavisar - Conversión del contrato. —Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

Art. 95. —Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

CAPITULO III

Del contrato de trabajo de temporada

Art. 96. —Caracterización.

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

(Artículo sustituido por art. 66 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 97. —Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.

El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

Art. 98. —Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.

Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

(Artículo sustituido por art. 67 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

CAPITULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Art. 99. —Caracterización.

Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

(Artículo sustituido por art. 68 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 100. — Aplicación de la ley. Condiciones.

Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPITULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Art. 101. —Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores.

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Art. 102. —Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones.

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

TITULO IV

De la Remuneración del Trabajador

CAPITULO I

Del sueldo o salario en general

Artículo 103. —Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Art. 103 BIS. — Beneficios sociales.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,
- b) *(Inciso derogado por art. 1º de la [Ley Nº 26.341](#) B.O. 24/12/2007)*
- c) *(Inciso derogado por art. 1º de la [Ley Nº 26.341](#) B.O. 24/12/2007)*
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas:
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;

g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;

h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;

i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

(Artículo incorporado por art. 1º de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Art. 104. —Formas de determinar la remuneración.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Art. 105. —Formas de pago. Prestaciones complementarias.

Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;

b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI;

c) Los viáticos de viajeros de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;

d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

(Artículo sustituido por art. 2º de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Art. 105 BIS. — Cajas de Asistencia a la Canasta Familiar o vales alimentarios.

(Artículo derogado por art. 1º del [Decreto Nacional N° 773/1996](#) B.O. 16/7/1996).

Art. 106. —Viáticos.

Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Art. 107. —Remuneración en dinero.

Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.

Art. 108. — Comisiones.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

Art. 109. — Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución.

Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Art. 110. — Participación en las utilidades - Habilitación o formas similares.

Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Art. 111. —Verificación.

En los casos de los artículos 108, 109 y 110 el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

Art. 112. —Salarios por unidad de obra.

En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Art. 113. —Propinas.

Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Art. 114. —Determinación de la remuneración por los jueces.

Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Art. 115. —Onerosidad - Presunción.

El trabajo no se presume gratuito.

CAPITULO II

Del salario mínimo vital y móvil

Art. 116. —Concepto.

Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Art. 117. —Alcance.

Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Art. 118. —Modalidades de su determinación.

El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

Art. 119. —Prohibición de abonar salarios inferiores.

Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.

(Artículo sustituido por art. 5° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 120. —Inembargabilidad.

El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPITULO III

Del sueldo anual complementario

(Nota Infoleg: ver [Ley N° 23.041](#) B.O. 4/1/1984 y su decreto reglamentario [N° 1.078/1984](#) B.O. 12/4/1984)

Art. 121. —Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Art. 122. —Epocas de pago.

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley.

Art. 123. —Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

CAPITULO IV

De la tutela y pago de la remuneración

Art. 124. —Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos.

Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.590](#) B.O. 5/5/2010)

Art. 125. —Constancias bancarias. Prueba de pago.

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago.

Art. 126. —Períodos de pago.

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- a) Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.
- c) Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Art. 127. —Remuneraciones accesorias.

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

En caso que la retribución accesorio comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

Art. 128. —Plazo.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Art. 129. —Días, horas y lugar de pago.

El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

Art. 130. —Adelantos.

El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.

La instrumentación del adelanto se sujetará a los requisitos que establezca la reglamentación y que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 138, 139 y 140, incisos a), b), g), h) e i) de la presente ley.

Art. 131. —Retenciones. Deducciones y compensaciones.

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Art. 132. —Excepciones.

La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 130 de esta ley.
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas
- e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.
- g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
- h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en

él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.

i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

Art. 132 BIS.

Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

(Artículo incorporado por art. 43 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)

Art. 133. —Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa.

Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte (20) por ciento del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.

(Nota Infoleg: por art. 1° de la [Resolución N° 436/2004](#) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social B.O. 25/11/2004 se establece que el límite porcentual máximo establecido por el primer párrafo del presente artículo podrá ser excedido al sólo efecto de hacer posible la retención dispuesta por el Régimen de Retención del Impuesto a las Ganancias sobre las rentas de los trabajadores en relación de dependencia aprobado por [Resolución General A.F.I.P. N° 1261/2002](#) o la que en el futuro la reemplace, sin otro límite que el que la legislación en vigencia al momento de practicarse la retención establezca como tasa máxima aplicable para las personas de existencia visible y sucesiones indivisas).

Art. 134. —Otros recaudos. Control.

Además de los recaudos previstos en el artículo 133 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g) h) e i) del artículo 132 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza.
- b) Que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquirente.
- c) Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador.
- d) Que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías.

La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

Art. 135. —Daños graves e intencionales. Caducidad.

Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 131 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración prevista en el artículo 133 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los noventa (90) días.

Art. 136. —Contratistas e intermediarios.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad

social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Art. 137. —Mora.

La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 131, 132 y 133.

Art. 138. —Recibos y otros comprobantes de pago.

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes:

Art. 139. —Doble ejemplar.

El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Art. 140. —Contenido necesario.

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T); (*Inciso sustituido por art. 1º de la [Ley N° 24.692](#) B.O. 27/9/1996*)

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.); (*Inciso sustituido por art. 1º de la [Ley N° 24.692](#) B.O. 27/9/1996*)

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.

e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.

k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Art. 141. —Recibos separados.

El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes.

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

Art. 142. —Validez probatoria.

Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 140 y 141 de esta ley, que no reúnan algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria.

Art. 143. —Conservación - Plazo.

El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

Art. 144. —Libros y registros - Exigencia del recibo de pago.

La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

Art. 145. —Renuncia. Nulidad.

El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Art. 146. —Recibos y otros comprobantes de pago especiales.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

Art. 147. —Cuota de embargabilidad.

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

Art. 148. —Cesión.

Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Art. 149. —Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios.

Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derecho-habientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

TITULO V

De las Vacaciones y otras Licencias

CAPITULO I

Régimen General

Art. 150. —Licencia ordinaria.

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

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

Art. 151. —Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Art. 152. —Tiempo trabajado. Su cómputo.

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Art. 153. —Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una

suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Art. 154. —Epoca de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Art. 155. —Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

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

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

Art. 156. —Indemnización.

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Art. 157. —Omisión del otorgamiento.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

CAPITULO II

Régimen de las licencias especiales

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 159. —Salario. Cálculo.

Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

Art. 160. —Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 161. —Licencia por exámenes. Requisitos.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

CAPITULO III

Disposiciones comunes

Art. 162. —Compensación en dinero. Prohibición.

Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

Art. 163. —Trabajadores de temporada.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 de esta ley.

Art. 164. —Acumulación.

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

TITULO VI

De los Feriados Obligatorios y Días no Laborables

Art. 165.

Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.

Art. 166. —Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación.

En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan en domingo.

En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

Art. 167. —Días no laborables. Opción.

En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

Art. 168. —Condiciones para percibir el salario.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Art. 169. —Salario. Su determinación.

Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 155. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

Art. 170. —Caso de accidente o enfermedad.

En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 166 y 167 de esta ley.

Art. 171. —Trabajo a domicilio.

Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

TITULO VII

Trabajo de Mujeres

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 172. —Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.

La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Art. 173. —Trabajo nocturno. Espectáculos públicos.

(Artículo derogado por art. 26 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 174. —Descanso al mediodía.

Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Art. 175. —Trabajo a domicilio. Prohibición.

Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa.

Art. 176. —Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición.

Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.

CAPITULO II

De la protección de la maternidad

Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicarle fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 1 ° de la [Ley N° 21.824](#) B.O. 30/6//1978)

Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 179. —Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde

preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

CAPITULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Art. 180. —Nulidad

Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Art. 181. —Presunción.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Art. 182. —Indemnización especial.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

CAPITULO IV

Del estado de excedencia

Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 184. —Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 185. —Requisito de antigüedad.

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 186. —Opción tácita.

Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

TITULO VIII

DE LA PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCION DEL TRABAJO ADOLESCENTE *(Denominación del Título sustituida por art. 1° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)*

Art. 187. —Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional.

Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.

El Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los trabajadores desde los dieciséis (16) años hasta los dieciocho (18) años estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.

(Artículo sustituido por art. 6° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 188. —Certificado de aptitud física.

El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su actitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 189. — Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo.

Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

(Artículo sustituido por art. 7° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 189. Bis — Empresa de la familia. Excepción.

Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

(Artículo sustituido por art. 8° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 190. —Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.

No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

(Artículo sustituido por art. 9° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 191. —Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión.

Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde rige lo dispuesto en el artículo 174 de esta ley; en todos los casos rige lo dispuesto en los artículos 175 y 176 de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 10 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 192. —Ahorro.

(Artículo derogado por art. 11 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 193. —Importe a depositar. Comprobación.

(Artículo derogado por art. 11 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 194. —Vacaciones.

Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título V de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 12 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 195. —Accidente o enfermedad.

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

(Artículo sustituido por art. 13 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

TITULO IX

De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal

CAPITULO I

Jornada de Trabajo

Art. 196. —Determinación.

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Art. 197. —Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Art. 198. —Jornada reducida.

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

(Artículo sustituido por art. 25 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 199. —Límite máximo: Excepciones.

El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación

Art. 200. —Trabajo nocturno e insalubre.

La jornada de trabajo integramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente.

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Art. 201. —Horas Suplementarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Art. 202. —Trabajo por equipos.

En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

Art. 203. —Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

CAPITULO II

Del descanso semanal

Art. 204. —Prohibición de trabajar.

Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Art. 205. —Salarios.

La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

Art. 206. —Excepciones. Exclusión.

En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

Art. 207. —Salarios por días de descanso no gozados.

Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

TITULO X

De la Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

Art. 208. —Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Art. 209. —Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. —Control.

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Art. 211. —Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Art. 213. —Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

CAPITULO II

Servicio militar y convocatorias especiales

Art. 214. —Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.

El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPITULO III

Del desempeño de cargos electivos

Art. 215. —Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Art. 216. —Despido o no reincorporación del trabajador.

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 o 215, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

CAPITULO IV

Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Art. 217. —Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical.

Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

CAPITULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Art. 218. —Requisitos de su validez.

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Art. 219. —Justa causa.

Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Art. 220. —Plazo máximo. Remisión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68.

Art. 221. —Fuerza mayor.

Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Art. 222. —Situación de despido.

Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Art. 223. —Salarios de suspensión.

Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley.

Art. 223 BIS.

Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.

(Artículo incorporado por art. 3 de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Art. 224. —Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.

Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

TITULO XI

De la Transferencia del Contrato de Trabajo

Art. 225. —Transferencia del establecimiento.

En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Art. 226. —Situación de despido.

El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediere una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Art. 227. —Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Las disposiciones de los artículos 225 y 226 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Art. 228. —Solidaridad.

El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Art. 229. —Cesión del personal.

La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Art. 230. —Transferencia a favor del Estado.

Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares.

TITULO XII

De la Extinción del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Del preaviso

Art. 231. —Plazos.

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

(Artículo sustituido por art. 3° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 232. —Indemnización substitutiva.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

Art. 233. —Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

(Artículo sustituido por art. 4° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 234. —Retractación.

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Art. 235. —Prueba.

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Art. 236. —Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.

Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 240.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Art. 237. —Licencia diaria.

Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Art. 238. —Obligaciones de las partes.

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Art. 239. —Eficacia.

El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

CAPITULO II.

De la extinción del contrato por renuncia del trabajador

Art. 240. —Forma.

La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 235 de esta ley.

CAPITULO III

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Art. 241. —Formas y modalidades.

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

CAPITULO IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Art. 242. —Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Art. 243. —Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.

El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Art. 244. —Abandono del trabajo.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

(Artículo sustituido por art. 5° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 246. —Despido indirecto.

Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

CAPITULO V

De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Art. 247. —Monto de la indemnización.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

CAPITULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Art. 248. —Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.

En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos

estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

CAPITULO VII

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Art. 249. —Condiciones. Monto de la indemnización.

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley.

CAPITULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Art. 250. —Monto de la indemnización. Remisión.

Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

CAPITULO IX

De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador

Art. 251. —Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización.

Si la quiebra del empleador motivara la la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

(Artículo sustituido por art. 294 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

CAPITULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Art. 252. —Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación.

Cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. *(Párrafo sustituido por art. 6 de la [Ley N° 24.347](#) B.O. 29/6/1994)*

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 21.659](#) B.O. 12/10/1977)

Art. 253. —Trabajador jubilado.

En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. *(Párrafo incorporado por art. 7 de la [Ley N° 24.347](#) B.O. 29/6/1994)*

CAPITULO XI

De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

Art. 254. —Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización.

Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de

despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

CAPITULO XII

Disposición común

Art. 255. —Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizado teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto indemnizatorio; en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

Art. 255 bis: Plazo de Pago.

El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128 computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

(Artículo incorporado por art. 1° de la [Ley N° 26.593](#) B.O. 26/5/2010)

TITULO XIII

De la Prescripción y Caducidad

Art. 256. —Plazo común.

Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

Art. 257. —Interrupción por actuaciones administrativas.

Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

Art. 258. —Accidentes y enfermedades profesionales.

Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Art. 259. —Caducidad.

No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

Art. 260. —Pago insuficiente.

El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

TITULO XIV

De los Privilegios

CAPITULO I

De la preferencia de los créditos laborales

Art. 261. —Alcance.

El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente título.

Art. 262. —Causahabientes.

Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Art. 263. —Acuerdos conciliatorios o liberatorios.

Los privilegios no pueden resultar sino de la ley.

En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si

correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

Art. 264. —Irrenunciabilidad.

(Artículo derogado por art. 293 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

Art. 265. —Exclusión del fuero de atracción.

(Artículo derogado por art. 293 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

Art. 266.

(Artículo derogado por art. 293 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

Art. 267. —Continuación de la empresa.

Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 126 y 128 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

CAPITULO II

De las clases de privilegios

Art. 268. —Privilegios especiales.

Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, no estarán afectadas al privilegio, si por su naturaleza, destino, objeto del establecimiento o explotación, o por cualquier otra circunstancia, se demostrase que fuesen ajenas, salvo que estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del establecimiento o explotación, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación.

Art. 269. —Bienes en poder de terceros.

Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Art. 270. —Preferencia.

Los créditos previstos en el artículo 268 gozan de preferencia sobre cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

Art. 271. —Obras y construcciones. Contratista.

Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 268 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista. Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad, y estará además limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

Art. 272. —Subrogación.

El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 268, gozarán del privilegio general que resulta del artículo 273 de esta ley, dado el caso de concurso.

Art. 273. —Privilegios generales.

Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Art. 274. —Disposiciones comunes.

Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 273 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

ANEXO N°2

LEY DE RIESGO

N° 24.557

RIESGOS DEL TRABAJO

Ley N° 24.557

Objetivos y ámbito de aplicación. Prevención de los riesgos del trabajo. Contingencias y situaciones cubiertas. Prestaciones dinerarias y en especie. Determinación y revisión de las incapacidades. Régimen financiero. Gestión de las prestaciones. Derechos, deberes y prohibiciones. Fondos de Garantía y de Reserva. Entes de Regulación y Supervisión. Responsabilidad Civil del Empleador. Organo Tripartito de Participación. Normas Generales y Complementarias. Disposiciones Finales.

Sancionada: Setiembre 13 de 1995.

Promulgada: Octubre 3 de 1995.

Ver Antecedentes Normativos.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc.
sancionan con fuerza de Ley:

CAPITULO I

OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY

ARTICULO 1° — Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;

b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;

c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;

d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

ARTICULO 2° — Ambito de aplicación.

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;

b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;

c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

2. E1 Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

a) Los trabajadores domésticos;

b) Los trabajadores autónomos;

c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;

d) Los bomberos voluntarios.

ARTICULO 3° — Seguro obligatorio y autoseguro.

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;

a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley;

b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.

3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.

4. E1 Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

CAPITULO II

DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

ARTICULO 4° — Obligaciones de las partes.

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

2. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;

b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;

c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;

d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación.

(Apartado sustituido por art. 1º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. A los efectos de la determinación del concepto de empresa crítica, la autoridad de aplicación deberá considerar especialmente, entre otros parámetros, el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, así como el índice de siniestralidad de la empresa. *(Apartado sustituido por art. 1º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)*

4. La ART controlará la ejecución del plan de acción y estará obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. *(Apartado sustituido por art. 1º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)*

5. Las discrepancias acerca de la ejecución del plan de acción serán resueltas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. *(Apartado sustituido por art. 1º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)*

(Nota Infoleg: Por art. 4º del [Decreto N° 617/97](#) B.O. 11/07/1997, se establece que el plazo para la formulación o reformulación de los Planes de Mejoramiento para la actividad agraria, previstos en el presente artículo será de SEIS (6) meses, a partir de la vigencia del mismo.)

ARTICULO 5º — Recargo por incumplimientos.

1. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, instituido por el artículo 33 de la presente ley, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de treinta mil pesos (\$ 30.000).

2. La SRT es el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.

CAPITULO III

CONTINGENCIAS Y SITUACIONES CUBIERTAS

ARTICULO 6° — Contingencias.

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2 a) Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.

ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

2 c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalida la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

2 d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido.

(Apartado sustituido por art. 2º del [Decreto Nº 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

ARTICULO 7º — Incapacidad Laboral Temporaria.

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

2. La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:

a) Alta médica:

b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);

c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante;

d) Muerte del damnificado.

ARTICULO 8° — Incapacidad Laboral Permanente.

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

2. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66 %, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.

3. El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas de esta ley, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional y, ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

4. El Poder Ejecutivo nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de la LRT.

ARTICULO 9° — Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

1. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.

2. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

ARTICULO 10. — Gran invalidez.

Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

CAPITULO IV

PRESTACIONES DINERARIAS

ARTICULO 11. — Régimen legal de las prestaciones dinerarias.

1. Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

2. Las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria se ajustarán en función de la variación del AMPO definido en la ley 24.241, de acuerdo a la norma reglamentaria. **(Nota Infoleg: por art. 6° primer párrafo del [Decreto N° 1694/2009](#) B.O. 6/11/2009 se establece que las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria mencionadas en el presente inciso, se calcularán, liquidarán y ajustarán de conformidad con lo establecido por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)**

3. El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en la presente ley cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan.

4. En los supuestos previstos en el artículo 14, apartado 2, inciso "b"; artículo 15, apartado 2; y artículos 17 y 18, apartados 1 de la presente ley, junto con las prestaciones allí previstas los beneficiarios percibirán, además, una compensación dineraria adicional de pago único, conforme se establece a continuación:

a) En el caso del artículo 14, apartado 2, inciso "b", dicha prestación adicional será de PESOS TREINTA MIL (\$ 30.000).

b) En los casos de los artículos 15, apartado 2 y del artículo 17, apartado 1), dicha prestación adicional será de PESOS CUARENTA MIL (\$ 40.000).

c) En el caso del artículo 18, apartado 1, la prestación adicional será de PESOS CINCUENTA MIL (\$ 50.000).

(Nota Infoleg: por art. 1° del [Decreto N° 1694/2009](#) B.O. 6/11/2009 se elevan las sumas de las compensaciones dinerarias adicionales de pago único, previstas en los apartados a), b) y c) del presente inciso, a PESOS OCHENTA MIL (\$ 80.000), PESOS CIEN MIL (\$ 100.000) y PESOS CIENTO VEINTE MIL (\$ 120.000) respectivamente. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

(Apartado incorporado por art. 3° del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial)

ARTICULO 12. — Ingreso base.

1. A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considera ingreso base la cantidad que resulte de dividir la suma total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, devengadas en

los DOCE (12) meses anteriores a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor a UN (1) año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado.

(Apartado sustituido por art. 4º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

2. El valor mensual del ingreso base resulta de multiplicar la cantidad obtenido según el apartado anterior por 30,4.

ARTICULO 13. — Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporaria.

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

(Apartado sustituido por art. 5º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.

(Apartado sustituido por art. 5º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. Durante el periodo de Incapacidad Laboral Temporaria, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.

ARTICULO 14. — Prestaciones por Incapacidad Permanente Parcial (IPP).

1. Producido el cese de la Incapacidad Laboral Temporaria y mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá las siguientes prestaciones:

a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número SESENTA Y CINCO (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000) por el porcentaje de incapacidad.

b) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) e inferior al SESENTA Y SEIS POR CIENTO (66%), una Renta Periódica —contratada en los términos de esta ley— cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a la retención de aportes de la Seguridad Social y contribuciones para asignaciones familiares hasta que el damnificado se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. El valor actual esperado de la renta periódica en ningún caso será superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000). Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en el artículo 11, apartado cuarto de la presente ley. (**Nota Infoleg:** por art. 2° del [Decreto N° 1694/2009](#) B.O. 6/11/2009 se suprimen los topes previstos en los apartados a) y b) del presente inciso. Por art. 3° de la misma norma se establece que la indemnización que corresponda por aplicación de dicho inciso nunca será inferior al monto que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000.-) por el porcentaje de incapacidad. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

(Artículo sustituido por art. 6° del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

ARTICULO 15. — Prestaciones por Incapacidad Permanente Total (IPT).

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

Durante este período, el damnificado no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la ART retener los aportes respectivos para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, u otro organismo que brindare tal prestación.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado percibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado.

Sin perjuicio de la prestación prevista por el apartado 4 del artículo 11 de la presente ley, el damnificado percibirá, asimismo, en las condiciones que establezca la reglamentación, una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional. Su monto se determinará actuarialmente en función del capital integrado por la ART. Ese capital equivaldrá a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a PESOS CIENTO OCHENTA

MIL (\$ 180.000). (**Nota Infoleg:** por art. 4° del [Decreto N° 1694/2009](#) B.O. 6/11/2009 se establece que la indemnización que corresponda por aplicación del presente inciso, nunca será inferior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000.-). Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

3. Cuando la Incapacidad Permanente Total no deviniere en definitiva, la ART se hará cargo del capital de recomposición correspondiente, definido en la Ley N° 24.241 (artículo 94) o, en su caso, abonará una suma equivalente al régimen provisional a que estuviese afiliado el damnificado.

(Artículo sustituido por art. 7° del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

ARTICULO 16. — Retorno al trabajo por parte del damnificado.

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.

2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.

3. Las prestaciones establecidas por esta ley son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que el trabajador tuviere derecho, salvo lo previsto en el artículo 15, segundo párrafo del apartado 1, precedente.

(Artículo sustituido por art. 8° del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

ARTICULO 17. — Gran invalidez.

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).

2. Adicionalmente, la ART abonará al damnificado una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (artículo 21), que se extinguirá a la muerte del damnificado. (**Nota Infoleg:** por art. 5° del [Decreto N° 1694/2009](#) B.O. 6/11/2009 se establece en la suma de PESOS DOS MIL (\$ 2.000) la prestación adicional de pago mensual prevista en el presente inciso. Por art. 6° segundo párrafo de la misma norma se establece que dicha prestación se ajustará en la misma proporción en que lo sean las prestaciones del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 24.241, modificado por su similar N° 26.417. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

ARTICULO 18. — Muerte del damnificado.

1. Los derechohabientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de esta ley, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto.

2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los VEINTIUN (21) años, elevándose hasta los VEINTICINCO (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

(Artículo sustituido por art. 9º del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

ARTICULO 19. — *(Artículo derogado por art. 17, punto 1 de la [Ley N° 26.773](#) B.O. 26/10/2012)*

CAPITULO V

PRESTACIONES EN ESPECIE

ARTICULO 20. —

1. Las ART otorgaran a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

a) Asistencia médica y farmacéutica:

b) Prótesis y ortopedia:

c) Rehabilitación;

d) Recalificación profesional; y

e) Servicio funerario.

2. Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).

3. Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgaran a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación.

CAPITULO VI

DETERMINACION Y REVISION DE LAS INCAPACIDADES

ARTICULO 21. — Comisiones médicas.

1. Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la ley 24.241 (artículo 51), serán las encargadas de determinar:

a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;

b) El carácter y grado de la incapacidad;

c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

2. Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y — en las materias de su competencia— resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

3. La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas.

4. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

5. En lo que respecta específicamente a la determinación de la naturaleza laboral del accidente prevista en el inciso a) del apartado 1 de este artículo y siempre que al iniciarse el trámite quedare planteada la divergencia sobre dicho aspecto, la Comisión actuante, garantizando el debido proceso, deberá requerir, conforme se establezca por vía reglamentaria, un dictamen jurídico previo para expedirse sobre dicha cuestión. *(Apartado incorporado por art. 11 del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)*

ARTICULO 22. — Revisión de la incapacidad.

Hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad y a solicitud del obligado al pago de las prestaciones o del damnificado, las comisiones médicas efectuaran nuevos exámenes para revisar el carácter y grado de incapacidad anteriormente reconocidos.

CAPITULO V11

REGIMEN FINANCIERO

ARTICULO 23. — Cotización.

1. Las prestaciones previstas en esta Ley a cargo de las ART, se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador.

2. Para la determinación de la base imponible se aplicarán las reglas de la Ley 24.241 (artículo 9), incluyéndose todas las prestaciones que tengan carácter remuneratorio a los fines del SIJP.

3. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la CUSS. Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo de la ART.

ARTICULO 24. — *(Artículo derogado por art. 17, punto 1 de la [Ley N° 26.773](#) B.O. 26/10/2012)*

ARTICULO 25. — Tratamiento impositivo.

1. Las cuotas del artículo 23 constituyen gasto deducible a los efectos del impuesto a las ganancias.

2. Los contratos de afiliación a una ART están exentos de todo impuesto o tributo nacional.

3. El contrato de renta periódica goza de las mismas exenciones impositivas que el contrato de renta vitalicia provisional.

4. Invítase a las provincias a adoptar idénticas exenciones que las previstas en el apartado anterior.

5. Las reservas obligatorias de la ART están exentas de impuestos.

CAPITULO VIII

GESTION DE LAS PRESTACIONES

ARTICULO 26. — Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus reglamentos.

2. La autorización conferida a una ART será revocada:

a) Por las causas y procedimientos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus respectivos reglamentos;

b) Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de ésta LRT;

c) Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.

3. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece esta ley, en el ámbito que —de conformidad con la reglamentación— ellas mismas determinen.

4. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados:

a) El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables; y,

b) La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en leyes anteriores.

Para estas dos operatorias la ART fijará libremente la prima, y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de la LRT.

Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros. *

* 5. El capital mínimo necesario para la constitución de una ART será de tres millones de pesos (\$ 3.000.000) que deberá integrarse al momento de la constitución. El Poder Ejecutivo nacional podrá modificar el capital mínimo exigido, y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.

6. Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de esta ley, ni aun en caso de liquidación de la entidad.

En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT.

7. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado, de la infraestructura necesaria para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en esta ley. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

ARTICULO 27. — Afiliación.

1. Los empleadores no incluidos en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.

2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido, y plazo de vigencia determinará la SRT.

4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.

5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o a su incorporación en el régimen de autoseguro.

ARTICULO 28. — Responsabilidad por omisiones.

1. Si el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.

2. Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.

3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.

4. Si el empleador omitiera —total o parcialmente— el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones, y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas.

ARTICULO 29. — Insuficiencia patrimonial.

Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado, o en su caso autoasegurado, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT.

La insuficiencia patrimonial del empleador será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse.

ARTICULO 30. — Autoseguro.

Quienes hubiesen optado por el régimen de autoseguro deberán cumplir con las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

CAPITULO

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES;

ARTICULO 31. — Derechos, deberes y prohibiciones.

1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;

b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT:

c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:

d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:

e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación:

f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;

g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de aflicción.

2. Los empleadores:

a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:

b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;

c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;

d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento:

e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Los trabajadores:

a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;

b) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;

c) Informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;

d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;

e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

ARTICULO 32. — Sanciones.

1. El incumplimiento por parte de empleadores autoasegurados, de las ART las compañías de seguros de retiro de obligaciones a su cargo, será sancionado una multa de 20 a 2.000 AMPOs (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado.
2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a) (Asistencia medica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal.
3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión, de seis meses a cuatro años.
4. El incumplimiento del emplea autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por esta ley será sanción con prisión de dos a seis años.
5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido e hecho punible.
6. Los delitos tipificados en los apartado 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corrido intimado a ello en su domicilio legal.
7. Será competente para entender en delitos previstos en los apartados 3 y 4 presente artículo la justicia federal.

CAPITULO X

FONDO DE LA GARANTIA DE LA LRT

ARTICULO 33. — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Garantía de la LRI cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada.
2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.
3. El Fondo de Garantía de la LRT será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:
 - a) Los previstos en esta ley, incluido el importe de las multas por incumplimiento de las normas sobre daños del trabajo y de las normas de higiene y seguridad:
 - b) Una contribución a cargo de los empleadores privados autoasegurados, a fijar por el Poder Ejecutivo nacional, no inferior al aporte equivalente al previsto en el artículo 34.2;

c) Las cantidades recuperadas por la SRT de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial;

d) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía de la LRT, y las sumas que le transfiera la SRT:

e) Donaciones y legados:

4. Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación.

CAPITULO XI

FONDO DE RESERVA DE LA LRT

ARTICULO 34. — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Reserva de la LRT con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejarán de abonar como consecuencia, de su liquidación.

2. Este fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y se formará con los recursos previstos en esta ley, y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.

CAPITULO XII

ENTES DE REGULACION Y SUPERVISION DE LA LRT

ARTICULO 35. — Creación.

Créase la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTICULO 36. — Funciones.

1. La SRT tendrá las funciones que esta ley le asigna y, en especial, las siguientes:

a) Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos reglamentarios:

- b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;
- c) Imponer las sanciones previstas en esta ley;
- d) Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;
- e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
- f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;
- g) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.

2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren esta ley, la ley 20.091, y sus reglamentos.

ARTICULO 37. — Financiamiento.

Los gastos de los entes de supervisión y control se financiarán con aportes de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) y empleadores autoasegurados conforme la proporción que aquellos establezcan.

(Artículo sustituido por art. 74 de la [Ley N° 24.938](#) B.O. 31/12/1997)

ARTICULO 38. — Autoridades y régimen del personal.

1. Un superintendente, designado por el Poder Ejecutivo Nacional previo proceso de selección, será la máxima autoridad de la SRT.

2. La remuneración del superintendente y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral.

CAPITULO XIII

RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

ARTICULO 39. — Responsabilidad civil.

1. *(Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la [Ley N° 26.773](#) B.O. 26/10/2012)*

2. *(Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la [Ley N° 26.773](#) B.O. 26/10/2012)*

3. *(Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la [Ley N° 26.773](#) B.O. 26/10/2012)*

4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6. de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil. de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

CAPITULO XIV

ORGANO TRIPARTITO DE PARTICIPACION

ARTICULO 40. — Comité Consultivo Permanente.

1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de higiene y seguridad en el trabajo.

2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

a) Reglamentación de esta ley;

b) Listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central; *(Inciso sustituido por art. 12 del [Decreto N° 1278/2000](#) B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)*

c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;

d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;

e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;

f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;

g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;

i) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b), c), d) y f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la LRT previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales de trabajo.

CAPITULO XV

NORMAS GENERALES Y COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 41. — Normas aplicables.

1. En las materias no reguladas expresamente por esta ley, y en cuanto resulte compatible con la misma, será de aplicación supletoria la ley 20.091.

2. No es aplicable al régimen de esta ley, el artículo 188 de la ley 24.241.

ARTICULO 42. — Negociación colectiva.

La negociación colectiva laboral podrá:

a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo in fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo;

b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 43. — Denuncia.

1. El derecho a recibir las prestaciones de esta ley comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo.

2. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

ARTICULO 44. — Prescripción.

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.

2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias.

ARTICULO 45. — Situaciones especiales.

Encomiéndase al Poder Ejecutivo de la Nación el dictado de normas complementarias en materia de:

- a) Pluriempleo;
- b) Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial;
- c) Sucesión de siniestros: y
- d) Trabajador jubilado o con jubilación postergada.

Esta facultad esta restringida al dictado de normas complementarias que hagan a la aplicación y cumplimiento de la presente ley.

ARTICULO 46. — Competencia judicial.

1. Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios. o ante la Comisión Médica Central a opción de cada trabajador.

La Comisión Médica Central sustanciará los recursos por el procedimiento que establezca la reglamentación.

Las resoluciones que dicte el juez federal con competencia en cada provincia y las que dicte la Comisión Médica Central serán recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social. Todas las medidas de prueba, producidas en cualquier instancia, tramitarán en la jurisdicción y competencia donde tenga domicilio el trabajador y serán gratuitas para éste.

2. Para la acción derivada del artículo 1072 del Código Civil en la Capital Federal será competente la justicia civil.

Invitase a las provincias para que determinen la competencia en esta materia según el criterio establecido precedentemente.

3. El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados a las ART así como las multas, contribuciones a cargo de los empleadores privados autoasegurados y aportes de las ART, se harán efectivos por la vía del apremio regulado en los códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la ART o por la SRT.

En la Capital Federal se podrá optar por la justicia nacional con competencia en lo laboral o por los juzgados con competencia en lo civil o comercial.

En las provincias serán los tribunales con competencia civil o comercial.

ARTICULO 47. — Concurrencia.

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART;; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo.

Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

2. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

ARTICULO 48. — Fondos de garantía y de reserva.

1. Los fondos de garantía y de reserva se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por la presente ley. Dichos recursos son inembargables frente a beneficiarios y terceros.

2. Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la administración nacional.

ARTICULO 49. — Disposiciones adicionales y finales.

Disposiciones adicionales

PRIMERA: Modificación de la ley 20.744.

Sustitúyese el artículo 75 de la ley 20.744 por el siguiente texto:

1. El empleador esta obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

SEGUNDA: Modificaciones a la ley 24.241.

Sustitúyese el artículo 177 de la ley 24.241 por el siguiente texto:

El seguro del artículo anterior sólo podrá ser celebrado por las entidades aseguradoras que limiten en forma exclusiva su objeto a esta cobertura y a las prestaciones de pago periódico previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.

Tales entidades podrán operar en otros seguros de personas, que resulten complementarios de las coberturas de seguros de retiro, deberán estar autorizadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y su razón social deberá contener la expresión "seguros de retiro".

TERCERA: Modificaciones a la ley 24.028.

Reemplázase el primer párrafo del artículo 15 de la ley 24.028 por el siguiente:

El trabajador que sufra un daño psicofísico por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo que estuviese a disposición del empleador. Deberá —previo al inicio de cualquier acción Judicial— denunciarlo, a fin de iniciar el procedimiento administrativo obligatorio de conciliación, ante la autoridad administrativa del trabajo. Los jueces no darán traslado de las demandas que no acrediten el cumplimiento de esta obligación.

CUARTA: Compañías de seguros.

1. Las aseguradoras que a la fecha de promulgación de esta ley se encuentren operando en la rama de accidentes de trabajo podrán:

a) Gestionar las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT, siendo sujeto, exclusivamente en lo referente a los riesgos del trabajo, de idénticos derechos y obligaciones que las ART, a excepción de la posibilidad de contratar con un beneficiario una renta periódica, de la obligación de tener objeto único y las exigencias de capitales mínimos. En este último caso, serán de aplicación las normas que rigen la actividad aseguradora general. Recibirán además igual, tratamiento impositivo que las ART.

Los bienes que respalden las reservas derivadas de esta operatoria estarán sujetos al régimen de esta LRT, deberán ser registrados y expresados separadamente de los correspondientes al resto de sus actividades, y no podrán ser afectados al respaldo de otros compromisos.

En caso de liquidación, estos bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT y no podrán ser afectados por créditos o acciones originados en otras operatorias.

b) Convenir con una ART la transferencia de la totalidad de los siniestros pendientes como consecuencia de esa operatoria, a la fecha que determine la Superintendencia de Seguros de la Nación debiendo, en tal caso ceder igualmente los activos que respalden la totalidad de dichos pasivos.

QUINTA Contingencias anteriores.

1. Las contingencias que sean puestas en conocimiento del empleador, con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley darán derecho únicamente a las prestaciones de la LRT, aun cuando la contingencia fuera anterior, y siempre que no hubiere prescrito el derecho conforme a las normas de esta ley.

2. En este supuesto el otorgamiento de las prestaciones estará a cargo de la ART a la que el empleador se encuentre afiliado, a menos que hubiere optado por el régimen de autoseguro o que la relación laboral con el damnificado se hubiere extinguido con anterioridad a la afiliación del empleador a la ART.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Esta LRT entrará en vigencia una vez que el comité consultivo permanente apruebe por consenso el listado de enfermedades profesionales y la tabla de evaluación de incapacidades.

Tal aprobación deberá producirse dentro de los 180 días desde la promulgación de esta ley

Hasta tanto el comité consultivo permanente se expida, el Poder Ejecutivo Nacional se encuentra facultado por única vez y con carácter provisorio a dictar una lista de enfermedades y la tabla de evaluación de incapacidades.

(Nota Infoleg: Por art. 2º del [Decreto Nº 659/1996](#) se establece como fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, el día 1 de julio de 1996.)

SEGUNDA:

1. El régimen de prestaciones dinerarias previsto en esta ley entrará en vigencia en forma progresiva. Para ello se definirá un cronograma integrado por varias etapas previendo alcanzar el régimen definitivo dentro de los tres años siguientes a partir de la vigencia de esta ley.

2. El paso de una etapa a la siguiente estará condicionado a que la cuota promedio a cargo de los empleadores asegurados permanezca por debajo del 3 % de la nómina salarial. En caso que este supuesto no se verifique se suspenderá transitoriamente la aplicación del cronograma hasta tanto existan evidencias de que el tránsito entre una etapa a otra no implique superar dicha meta de costos.

3. Durante la primera etapa el régimen de prestaciones dinerarias correspondiente a la incapacidad permanente parcial será el siguiente:

Para el caso en que el porcentaje de incapacidad permanente fuera igual o superior al 50 % e inferior al 66 % y mientras dure la situación de provisionalidad, el damnificado percibirá una

prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al porcentaje de incapacidad multiplicado por el 55 % del valor mensual del ingreso base, con más las asignaciones familiares correspondientes. Una vez finalizada la etapa de provisionalidad se abonará una renta, periódica cuyo monto será igual al porcentaje de incapacidad multiplicado por el 55 % del valor mensual del ingreso base con más las asignaciones familiares correspondientes. En ningún caso el valor actual esperado de la renta periódica en esta primera etapa podrá ser superior a \$ 55.000. Este límite se elevará automáticamente a \$ 110.000. cuando el Comité Consultivo Permanente resuelva el paso de la primera etapa a la siguiente.

En el caso de que el porcentaje de incapacidad sea inferior al 50 % se abonará, una indemnización de pago único cuya cuantía será igual a 43 veces el valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por el coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esa suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar 55.000 por el porcentaje de incapacidad.

TERCERA:

1. La .LRT no será de aplicación a las acciones judiciales iniciadas con anterioridad a su vigencia salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Las disposiciones adicionales primera y~ tercera entrarán en vigencia en la fecha de promulgación de la presente ley.

3. A partir de la vigencia de la presente ley, deróganse la ley 24.028; sus normas complementarias y reglamentarias y toda otra norma que se oponga a la presente.

ARTICULO 50. — Sustitúyese el artículo 51 de la ley 24.241 por el siguiente:

Artículo 51: Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central estarán integradas por cinco (5) médicos que serán designados: tres (3) por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones y, dos (2) por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, los que serán, seleccionados por concurso público de oposición y antecedentes. Contarán con la colaboración de personal profesional, técnico y administrativo.

Los gastos que demande el funcionamiento de las comisiones serán financiados por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones y las Aseguradoras del Riesgo del Trabajo, en e porcentaje que fije la reglamentación.

Como mínimo funcionará una comisión médica en cada provincia y otra en la ciudad de Buenos Aires.

ARTICULO 51. — Comuníquese al Poder Ejecutivo. — Alberto PIERRI. — Carlos F. RUCKAUF. — Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. — Edgardo Piuzzi.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRECE DIAS DEL MES DE SETIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.

ANEXO N°3

ENCUESTA

Encuesta

Marque con X dentro del paréntesis la/s respuesta/s que mejor indique/n cual es su opinión con respecto a la pregunta:

1. Sexo

Femenino () Masculino ()

2. ¿Trabaja?

Si () No ()

3. ¿Cuál es el nivel de ingresos de su hogar?

De 1000 a 1500 () De 1500 a 3000 ()

De 3000 a 5000 () Mas de 5000 ()

4. ¿Acostumbra a comprar empanadas?

Si () No ()

5. ¿Conoce los productos del Noble Repulgue?

Si () No ()

6. ¿Cambiaría la casa de empandas a la que hoy compra por el Noble Repulgue?

Si () No ()

7. ¿Por qué consumiría nuestros productos?

Mayor Calidad () Mayor Variedad ()

Mejor Sabor () Menos Costo ()

8. ¿Cuántas veces al mes consume una docena de empanadas?

Una () Dos () Mas () _____

9. Cuanto estaría dispuesto a pagar por comer este tipo de comida comprada

Menos de 30 () Mas de 30 Menos 50 () Mas de 50 Menos de 100 ()

ANEXO N°4

PRESUEPUESTO DE MARKETING

PRESUPUESTO DE MARKETING

Concepto	Detalle	Cto unit.	Año 1		Año 2		Año 3- 4- 5	
			Unidades	Total	Unidades	Total	Unidades	Total
Publicidad								
Radio	Estándar 2 veces por día (20'' cada uno)	\$20	48 (dos por mes)	\$ 960	48	\$ 960	24	\$ 480
Diario	Aviso en parte de publicidades	\$ 300	12 (uno por mes)	\$ 3600	12	\$ 3600	12	\$ 3600
				4560		4560		4080

ANEXO N°5

FORMULARIO ÚNICO

Formulario Único FU



MUNICIPALIDAD DE CORDOBA
 Dirección General de Recursos Tributarios
 Marcelo T. de Alvear 120 X5006XGO Córdoba

CAPITULO I

Tipo de Titular

<input checked="" type="checkbox"/> Inicio de Actividades	<input type="checkbox"/> Alta Rubro	<input type="checkbox"/> Cambio de Domicilio	<input type="checkbox"/> Alta Sucursal	<input type="checkbox"/> Cambio razón social
<input type="checkbox"/> Renovación habilitación	<input type="checkbox"/> Baja Rubro	<input type="checkbox"/> Transferencia	<input type="checkbox"/> Baja Sucursal	<input type="checkbox"/> Cuidado por incapacidad
<input type="checkbox"/> Alta Rubro Sucursal	<input type="checkbox"/> Baja Rubro Sucursal	<input type="checkbox"/> Transferencia Sucursal	<input type="checkbox"/> Cambio Dom. Sucursal	<input type="checkbox"/> Otros

CUIT Titular/ Comprador:

CUIT Vendedor:

Fecha inicio actividad:

CAPITULO II

Apellido y Nombre del Titular o Nombre de la Sociedad que se desea inscribir:

Nombre de fantasía:

Calle:

Distrito: Zona: Manzana: Parcela:

Teléfono: Domicilio:

Indicar N° de Sucursales:

Código Interno:

Número: Piso:

Código Postal:

Cantidad de Sucursales:

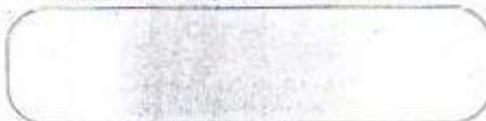
CAPITULO III

¿Declara haber Convenio Multilateral?

Si - No Si - Si

<input type="checkbox"/> 0 - Unipersonal	<input type="checkbox"/> 3 - De Hecho	<input type="checkbox"/> 6 - Fin Particip	<input type="checkbox"/> 9 - Cooperativa
<input type="checkbox"/> 1 - Anónima	<input type="checkbox"/> 4 - Com. por Acc.	<input type="checkbox"/> 7 - Com. Simple	<input type="checkbox"/> 10 - A.S.F.L.
<input type="checkbox"/> 2 - Colectiva	<input type="checkbox"/> 5 - Cap. Indust.	<input type="checkbox"/> 8 - SRL	<input type="checkbox"/> Otros

SELLO Dirección Gral. de Recursos Tributarios



CAPITULO IV

Código	Dato(0) ARA(1)	Rubro	Cantidad
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

CAPITULO IV (Continuación)

Código	Baja(0)	Alta(1)	Rubro	Cantidad
<input type="text"/>				
<input type="text"/>				
<input type="text"/>				
<input type="text"/>				

CAPITULO V

Socios Integrantes de la Firma/Titular

<input type="text"/>					
Apellido y Nombre					
<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Calle			Número	Piso	Dpto.
<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Teléfono	Barrio				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Número de Documento			
Código Postal	TD	Firma			
<input type="text"/>					
Apellido y Nombre					
<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Calle			Número	Piso	Dpto.
<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Teléfono	Barrio				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Número de Documento			
Código Postal	TD	Firma			
<input type="text"/>					
Apellido y Nombre					
<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Calle			Número	Piso	Dpto.
<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Teléfono	Barrio				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Número de Documento			
Código Postal	TD	Firma			
<input type="text"/>					
Apellido y Nombre					
<input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Calle			Número	Piso	Dpto.
<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Teléfono	Barrio				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Número de Documento			
Código Postal	TD	Firma			

Datos generales del terreno

Actividad

No. del lote

Cadastral

Municipal

Municipal

Municipal

Municipal

Municipal

Ocupación del Suelo

Dimensiones del Terreno, Frente y fondo (m/m)	Superficie del Terreno (en m ²)
Coef. Cub. existente d'Aprobación Municipal (en m ³)	Coef. Aprobación Municipal (en m ³)
Superficie Construida (en m ²)	Tiene prevista Ampliaciones Futuras (SI/NO)
Sup. Neta de Fabricación/ taller (en m ²)	Superficie Neta de Venta (en m ²)
Superficie de Fraccionamiento/Rectificación (en m ²)	Superficie Neta de Depósito (en m ²)
Sup. Neta de Ensamblaje / Mecánica genl. (en m ²)	Sup. Neta de Playa (Carga y Descarga) (en m ²)
Superficie Neta de Limpieza / Pintura (en m ²)	Sup. Neta de Playa para Clientes (en m ²)
Superficie Neta de Oficinas (en m ²)	Superficie Neta de Vivienda (en m ²)
Superficie Neta de Servicios Sanitarios (en m ²)	Otras Superficies (en m ²)

Observaciones

Certificación de Firmas

Certifico que las firmas registradas en el capítulo V del presente formulario fueron puestas ante mí, y pertenecen a:

Ellos que suscriben el presente formulario dan fe que los datos consignados en el presente revisan carácter de DDJJ, siendo los mismos correctos y completos, habiéndose confeccionado sin omisiones ni falsedades, siendo fiel expresión de la verdad.

Croquis de ubicación
Nombre de las calles

A:	
B:	
C:	
D:	

Observaciones de ubicación:

Fecha de Presentación del trámite

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Solo y Firma en asesoramiento Habilitación comercial

Espacio para comentarios

La recepción del presente Formulario Único implica la inscripción como contribuyente, debiendo completar la totalidad de los requerimientos a los fines de obtener la habilitación definitiva de ellos rubro/s solicitado/s.

ANEXO N°6

PERSONA JURIDICA

F.460/J

 F. 460/J PERSONAS JURÍDICAS	<div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div> Sello fechador de recepción	<input type="checkbox"/> SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN ⁽¹⁾ <input type="checkbox"/> MODIFICACIÓN DE DATOS ⁽¹⁾	
DEPENDENCIA AFIP: <input style="width: 30px;" type="text"/>	CUIT: <input style="width: 100px;" type="text"/>		
MOTIVO DEL TRÁMITE: ⁽¹⁾	ESPONTÁNEO <input type="checkbox"/>	OFICIO <input type="checkbox"/>	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ENTIDAD:			
DOMICILIO FISCAL			
CALLE:		Nº:	
SECTOR:	TORRE:	PISO: DPTO/ OFIC/ LOCAL: MANZANA:	
DATO ADICIONAL:			
LOCALIDAD:		PARTIDO/ DEPARTAMENTO:	
PROVINCIA:		CÓDIGO POSTAL:	
DOMICILIO LEGAL			
CALLE:		Nº:	
SECTOR:	TORRE:	PISO: DPTO/ OFIC/ LOCAL: MANZANA:	
DATO ADICIONAL:			
LOCALIDAD:		PARTIDO/ DEPARTAMENTO:	
PROVINCIA:		CÓDIGO POSTAL:	
OTROS DATOS			
TIPO DE TELÉFONO:	Nº:	DIRECCIÓN DE E-MAIL:	
DATOS ECONÓMICOS			
ACTIVIDAD SEGÚN NOMENCLADOR VIGENTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	FECHA DE INICIO DÍA/ MES/ AÑO
ACTIVIDAD PRINCIPAL			
ACTIVIDADES SECUNDARIAS			

DECLARACIÓN JURADA - ORIGINAL: para la AFIP

 F. 460/J PERSONAS JURÍDICAS	Sello fechador de recepción	<input type="checkbox"/> SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN ⁽¹⁾ <input type="checkbox"/> MODIFICACIÓN DE DATOS ⁽¹⁾
---	-----------------------------	---

DATOS COMERCIALES

MES DE CIERRE DEL EJERCICIO:	FECHA CONTRATO SOCIAL (DDMM/AAAA):
PORCENTAJE DE CAPITAL: NACIONAL: %	EXTRANJERO: %
ORGANISMO DE CONTRALOR: ⁽²⁾	EXPEDIENTE N°:
JURISDICCIÓN: LOCALIDAD:	PROVINCIA:

FORMA JURÍDICA ⁽¹⁾													
SOCIEDAD ANÓNIMA	COMANDITA POR ACCIONES	RESPONSABILIDAD LIMITADA	COLECTIVA	CAPITAL E INDUSTRIA	COMANDITA SIMPLE	DE HECHO	ASOCIACIÓN	FUNDACIÓN	COOPERATIVA	ECONOMÍA MIXTA	EMPRESA DEL EXTADO	PARTICIPACIÓN ESTATAL MAYORITARIA	ORGANISMO PÚBLICO
019	027	035	043	051	067	078	088	087	094	108	116	124	125
SUCURSAL EMPRESA EXTRANJERA	UNION TRANSITORIA DE EMPRESAS	CONSORCIO DE PROPIETARIOS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA ESTATAL	GARANTÍA RECÍPROCA	SOCIEDAD EN FORMACIÓN	MUTUAL	COOPERADORA	OTRAS ENTIDADES CIVILES	OTRAS SOCIEDADES	FONDO COMUN DE INVERSIÓN	FIDEICOMISO	FIDEICOMISO FINANCIERO	
132	159	167	175	183	191	203	215	223	237	238	239	240	241

DATOS TRIBUTARIOS

IMPUESTOS		CARÁCTER ⁽³⁾	
DENOMINACIÓN	CÓDIGO IMPUESTO	FECHA ALTA DIA/MES/AÑO	

REGÍMENES DE RETENCIÓN/ PERCEPCIÓN

DENOMINACIÓN	RÉGIMEN			FECHA ALTA DIA/MES/AÑO
	CÓDIGO IMPUESTO	CÓDIGO RÉGIMEN	R. G. N°	

DATOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CANTIDAD DE PERSONAL QUE OCUPA <input type="text"/>	FECHA DE INICIO COMO EMPLEADOR (MM/AAAA): <input type="text"/>
---	--

COMPONENTES DE LA SOCIEDAD O AUTORIDAD EN EJERCICIO

APELLIDO Y NOMBRES	CARÁCTER ⁽⁴⁾	RESIDENTE EN EL PAÍS		CUIT/ CUIL/ CDI
		SI ⁽¹⁾	NO ⁽¹⁾	

El que suscribe Dgn en su carácter de ⁽⁵⁾ afirma que los datos consignados en este formulario son correctos y completos y que ha confeccionado esta declaración jurada sin omitir ni falsear dato alguno que deba contener, siendo fiel expresión de la verdad.	Lugar y Fecha: Firma y Sello:
---	--

(1) Marcar con una X según corresponda.
 (2) Cód.: 01-IGJ, 02-RPC, 03-INAC Y M, 04-Comisión Nacional de Valores, 05-Otros
 (3) Importador, Productor, Comercializador de Combustibles Líquidos-Ley 23.966 Título III, Cap. I)-Bs. Personales: Resp. de Deuda Ajena-Resp. Sustitutos-Administrador Fiduciario, Sancionado y Gcía. Mínima Presunta: Resp. de Deuda Ajena-Administrador Fiduciario-Sociedad Gerente.
 (4) Cód.: 01-Director, 02-Presidente, 03-Socio, 04-Representantes, 05-Administrador Fiduciario.
 (5) Presidente, Socio Representante Legal o Apoderado.

DECLARACIÓN JURADA - ORIGINAL - para la AFIP

ANEXO N°7

FORMULARIO N° 298



**ALTA, BAJA Y MODIFICACIÓN
IMPUESTO SOBRE LOS
INGRESOS BRUTOS / F – 298**

--

MOTIVO DE LA PRESENTACION										
ALTA		BAJA			MODIFICACION					
Inscripción	Reinscripción	Cese	Transf.	Quiebra	Régimen de Pago	Actividad Alta – Baja	Actividad Especial	Cambio Domicilio Actividad Principal	Otros	
Fecha de Alta – Modificación o Baja:/...../.....										
SUJETO PASIVO										
Apellido y Nombre / Razón Social:					Nº Documento			C.U.I.T.		
PARTICIPACIÓN EN OTRAS SOCIEDADES										
EMPRESA EN LA QUE PARTICIPA				ACTIVIDAD			C.U.I.T.	% PARTIC.		
ROL										
<input type="checkbox"/> CONTRIBUYENTE LOCAL					Nº Insc. Ingresos Brutos:					
<input type="checkbox"/> AGENTE DE RETENCIÓN – PERCEPCIÓN					Nº Insc. Agentes de Retención:					
REGIMEN EN QUE SE ENCUENTRA COMPRENDIDO										
AGENTE DE RETENCIÓN – PERCEPCIÓN					CONTRIBUYENTES - REGIMEN					
<input type="checkbox"/> Consignatario de Hacienda		<input type="checkbox"/> Art. 15 Dcto. 290/85 y Modif.		<input type="checkbox"/> Art. 12 bis Dcto. 290/85 y Modif.			<input type="checkbox"/> General	<input type="checkbox"/> Intermedio		<input type="checkbox"/> Especial
Ingresos totales año anterior (20.....) sin I.V.A.: \$										
DOMICILIO ACTIVIDAD PRINCIPAL										
Calle / Ruta:										
Nº de Puerta			Código Postal			Barrio				
Entrada			Manzana			Km.				
Monoblock / Torre			Sector			Casa / Lote				
Departamento / Oficina			Cuerpo			Piso				
Localidad			Provincia			Delegación		Uso DR		
<input type="checkbox"/> Inmueble Propio		<input type="checkbox"/> Locación		<input type="checkbox"/> Usufructo		<input type="checkbox"/> Comodato		<input type="checkbox"/> Otros		
DETALLE ACTIVIDADES MOTIVO DE PRESENTACION										
Código de Actividad	Rubros - Descripción			Ppal.	Cantidad	Fecha (Alta o Baja)	ALTA	BAJA	EXENC.	



**ANEXO AL F - 298: DECLARACIÓN JURADA
IMPUESTO SOBRE LOS INGRESOS BRUTOS**

1- SUJETO PASIVO			
Apellido y Nombre / Razón Social:		Sello de Recepción y Firma	
N° DE C.U.I.T.	N° INSCRIPCIÓN IMPUESTO S/ LOS INGR. BRUTOS		
2- CARACTERIZACIÓN DEL CONTRIBUYENTE (Obligatorio para contribuyentes regímenes Intermedio y Especial)			
A- ACTIVO TOTAL (Excepto Inmuebles) al/...../.....			\$
- Disponibilidades	\$		
- Créditos	\$		
- Bienes de Cambio (A Valores de Reposición) ADJUNTAR INVENTARIO	\$		
- Bienes de Uso (A Valores de Venta en Plaza) ADJUNTAR DETALLE	\$		
- Otros (Detallar)	\$		
B- PERSONAS Y/O EMPLEADOS AFECTADOS A LA ACTIVIDAD EXCLUIDO EL TITULAR (Cantidad)			N°:
Apellido y Nombres		Documento Tipo y Nro.	Parentesco / Empleado
1			
2			
3			
4			
5			
C- ACTIVIDAD: Operatoria del Rubro (Especificar)			
- Hospedaje, Pensión o Similares: CAPACIDAD DE ALOJAMIENTO: (Cantidad de Personas)			N°:
3- OBSERVACIONES			
El que suscribe en su carácter de de la entidad, afirma que los datos consignados en este formulario son correctos y completos, y que esta declaración se ha confeccionado sin omitir ni falsear dato alguno que deba contener, siendo fiel expresión de la verdad.		Lugar y fecha	
		Firma y Sello	

CASAS AMUEBLADAS Y HOTELES DE ALOJAMIENTO POR HORA (al inicio del año calendario o de la actividad)				
Cantidad de Habitaciones Habilitadas:			Fecha:	
JUEGOS ELECTRONICOS, FLIPPERS O SIMILARES				
LOCALES	DOMICILIO		CANTIDAD DE JUEGOS POR LOCAL	
COMUNICACION DE TRANSFERENCIA Y TOMA DE POSESION – DATOS DEL COMPRADOR				
Nº de Inscripción en Ingresos Brutos (comprador)			Nº de C.U.I.T. (comprador):	
Apellido y Nombres o Razón Social del Comprador			Firma del Vendedor	
Domicilio del Comprador (Calle - número - barrio - localidad - Dto - Pcia.)			Firma del Comprador	
SITUACION ANTE LA D.G.L. (CARACTER ANTE EL I.V.A.)				
<input type="checkbox"/> RESPONSABLE INSCRIPTO		<input type="checkbox"/> RESP. NO INSCRIPTO, EXENTO O NO RESPONSABLE		<input type="checkbox"/> MONOTRIBUTO
Activo Total		Cantidad de Sucursales		Personal Permanente
				Personal Transitorio
NÓMINA DE SUCURSALES Y DOMICILIOS				
Nº ORDEN DE IDENTIFICACIÓN	CALLE - Nº - PISO - DPTO. - BARRIO	C.P. - LOCALIDAD - PCIA.	FECHA ALTA	FECHA BAJA
El que suscribeen su carácter de de la entidad, afirma que los datos consignados en este formulario son correctos y completos, y que esta declaración se ha confeccionado sin omitir ni falsear dato alguno que deba contener, siendo fiel expresión de la verdad, como asimismo auténticas las firmas de los responsables del rubro.			Lugar y fecha	
			Firma y Sello	
Verificó la documentación original: (DR)				
Fecha: / /				Firma y Aclaración
RESERVADO PARA AUTENTICAR FIRMA				

ANEXO N°8

FORMULARIO N° 611



**NO SE VAYA
SIN SU
FACTURA**

**Por su compra exija siempre
tique o factura.**

**Y recuerde que los únicos tiques
válidos son los que tienen impreso
el logotipo fiscal al pie
del comprobante.**



Logotipo Fiscal



LA EVASION ES UN DELITO QUE DEBEMOS COMBATIR ENTRE TODOS.