

## **ACTUACIÓN PROFESIONAL LABORAL Y PREVISIONAL**

### **UNIDAD 1: La relación laboral y el contrato de trabajo**

Constitución nacional:

**Art 14:** Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos... de trabajar y ejercer toda industria lícita...

**Art 14 bis:** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados...

### **LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

#### TITULO I - Disposiciones Generales

**Art. 1º—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. *b) Tratados con potencias extranjeras* (Art 31 CN)

**Art. 2º—Ámbito 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 o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. Ley 22.140
- b) Al personal de casas particulares. Ley 26.844/13
- c) A los trabajadores agrarios. Ley 26.727/11

**Art. 3º—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. 4º—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.

**Art. 5º—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. 6º—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. 7º—Condiciones menos favorables. Nulidad.** Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales...

**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.

**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 rijan 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.

**Art. 10°—Conservación del contrato.** En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato. El de trabajo es un contrato de tracto *sucesivo*, es decir, un contrato que dura en el tiempo. Ésa es su regla.

**Art. 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... ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. (ver filmina)

**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. (ver filmina)

## **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.

#### *Características*

1. **Consensual:** se confecciona con el mero consentimiento de las partes
2. **Bilateral:** genera obligaciones para todas las partes
3. **Conmutativo:** genera iguales obligaciones y cargas contractuales equivalentes o recíprocas entre las partes
4. **Oneroso:** la prestación de una de las partes encuentra su razón con la contraprestación de la otra
5. **De tracto sucesivo:** perdura en el tiempo
6. **Típico:** tiene su marco legal específico

## 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.

**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.

- *El **Contrato de Trabajo** nace con la relación de dependencia o subordinación jurídica que une al trabajador con el empleador.*

**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 se demuestre lo contrario.

**Art. 29°—Interposición y mediación. Solidaridad.** Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, 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.

**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.

**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:

- **número del Código único de Identificación Laboral**
- 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
- 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 hará 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...".

**Art. 31°—Subordinadas o relacionadas. Solidaridad.** Siempre que una o más empresas, 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.

**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...

El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral, 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. (ver filminas)

#### 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 de este, resulten de esta ley...

**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...

**Art. 64°—Facultad de organización.** El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

**Art. 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 cambios 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...

**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 esta... Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

**Art. 68°—Modalidades de su ejercicio.** El empleador, deberá ejercitar las facultades..., así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley... 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 controles referidos en el artículo anterior... deberán ser conocidos por éste.

**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. Libertad de expresión.** El empleador no podrá... realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales.

**Art. 74°—Pago de la remuneración.** El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración...

**Art. 75°—Deber de seguridad.**

- 1- El empleador está 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
- 2- Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento se registrarán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales...

**Art. 78°—Deber de ocupación.** El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con 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.

**Art. 79°—Deber de diligencia e iniciativa del empleador.** El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley... de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios. 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 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.

**Art. 81°—Igualdad de trato.** El empleador... todos los trabajadores igual trato.

**Art. 84°—Deberes de diligencia y colaboración.** El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación a las características de su empleo...

**Art. 85°—Deber de fidelidad.** El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven 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... 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.

	DERECHOS	OBLIGACIONES
EMPLEADOR	•ORGANIZACIÓN •DIRECCION •IUS VARIANDI •DISCIPLINA •CONTROL	•RETRIBUCIÓN •OCUPACIÓN •SEG. SOCIAL •SEGURIDAD y PREVENCIÓN
EMPLEADO	•SUELDO •INVENCIONES Y DESCUBRINIEMTOS •IGUALDAD DE TRATO	•DILIGENCIA •FIDELIDAD •CUMPLIMIENTO •RESP. POR DAÑOS

## 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:

- 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 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. 92° TER—Contrato de Trabajo a tiempo parcial.**

- I. 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.
- II. 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...
- III. 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...
- IV. 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...
- V. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial...

Características	Por tiempo indeterminado	Contrato a tiempo parcial
Duración	Indeterminado	Indeterminado
Periodo de prueba	Tres meses - Art. 92 bis	Tres meses - Art. 92 bis
Trabajadores comprendidos	Mayores de 16 años	Mayores de 16 años
Cantidad	Sin limite	Sin limite
Forma	Escrita, no indispensable	Escrita, no indispensable
Registración	Recibos y libro sueldo	Recibos y libro sueldo
Jornada	Legal	Hasta 2/3 habitual actividad
Cargas sociales	100% durante todo el contrato	100% durante todo el contrato
Indemnizaciones		

### 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 de este como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente.

**Art. 95°—Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización.** En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones, a la de daños y perjuicios. 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. 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 de este.

### CAPITULO III - Del contrato de trabajo de temporada

**Art. 96°—Caracterización.** Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

**Art. 97°—Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.** El despido sin causa del trabajador 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...*

**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 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 de 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 de este.

### 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, con 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.

#### **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.

**leer filminas**

	PLAZO FIJO	EVENTUAL
Plazo duración	Hasta 5 años	Hasta la finalización de la eventualidad
Período prueba	No tiene	No tiene
Trabajadores Comprendidos	Mayores de 16 años	Mayores de 16 años
Cantidad de trabajadores	Sin límite, siempre que sea justificado.	Sin límite, siempre que sea justificado.
Forma	Por escrito, con justificación de causa y <i>duración</i>	Por escrito, con justificación de causa.
Registración	Art.52 LCT ( Libro de Sueldos) y 18 LNE (SURL)	Art.52 LCT ( Libro de Sueldos) y 18 LNE (SURL)
Jornada legal	Legal	Legal
Cargas sociales	Todas	Todas
Indemnizaciones	Ruptura antes de tiempo: indemnización por despido mas daños (si el tiempo faltante supera al preaviso este queda comprendido en la misma). <i>Preaviso:</i> cuando es mayor a un mes. <i>Por vencimiento del plazo:</i> cuando posee mas de un año, indemnización Art. 250 (Art. 247.- LCT).	NO lleva ( Art. 74 LNE )



## **Ley 25.013 – CONTRATO DE APRENDIZAJE**

### CAPITULO I

**Art. 1º—Contrato de trabajo de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato.

- Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años.
- Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.
- A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia especialidad adquirida.
- La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de estos.
- *No podrán ser contratados* como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.
- El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia también podrá contratar un aprendiz.
- El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.
- El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.
- Si el empleador incumpliera las obligaciones del contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.
- Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

## **Ley 26.427 – NUEVO RÉGIMEN PASANTÍAS**

**Art. 2º—** Se entiende como "pasantía educativa" al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio. En este sentido únicamente podrá ser considerado pasantía educativa si el alumno pasante realiza dentro de la empresa, actividades que se hayan contempladas dentro del convenio firmado por las partes como objetivos curriculares que se propone la Institución Educativa.

**Art. 3º—** Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

- a- Profundicen la valoración del trabajo...
- b- Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c- Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;

- d- Se benefician con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1º de la presente ley;
- e- Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

**Objetivos del sistema de pasantías.** Apuntarán a generar mecanismos fluidos entre la producción y educación a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

#### Principales cambios

	Régimen Anterior	Régimen Actual
Jornada Laboral	Hasta 6 horas	Hasta 4 horas
Duración	2 meses hasta 4 años	2 meses hasta año y 1/2
Retribución	Retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones del ejercicio	Se calculará sobre el salario básico del mejor convenio colectivo aplicable a la empresa
Beneficios	Regulares que se acuerden con la empresa y días por estudio	Licencias y obra social de acuerdo con el convenio
Tipo de Relación	No hay relación jurídica entre el estudiante y la empresa. En caso de cese de actividad de la empresa, la pasantía caduca automáticamente	En caso de incumplimiento de la empresa, o de duda, se convierte en una relación laboral y da lugar a reclamos e indemnizaciones

#### **REGLAMENTACIÓN PASANTÍAS** - RESOL. Nº 338/09 y MINIST. EDUCACIÓN 825/09

**Art. 3º**—El régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para pasantes a prever en los convenios previstos en el artículo 6º, inciso f), de la Ley 26.427, deberá contemplar como mínimo iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, ya sea de fuente legal, reglamentaria, convencional y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.

Los acuerdos individuales no podrán rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ya sea inculrables o las previstas en la Ley 24.557, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el período comprendido entre los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días posteriores al mismo. Durante dicho período no percibirá la asignación estímulo del empleador, más tendrá garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos.

**Régimen de Propiedad Intelectual.** El régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante deberá sujetarse a lo previsto por los artículos 82 y 83 de la Ley 20.744.

**Art. 2º— Sujetos habilitados para la contratación de pasantes.** Empresas cuyo titular sea una persona física o jurídica, inscripta regularmente ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS AFIP y que, contemporáneamente con el desarrollo de la pasantía, tenga una dotación de personal en relación de dependencia por tiempo indeterminado igual o mayor a UN (1) empleado.

**Art. 7º**— La carga horaria podrá ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan sólo cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna; en cuyo caso las entidades deberán solicitar autorización expresa a la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Cada jornada de pasantía no podrá superar las SEIS HORAS CON TREINTA MINUTOS (6º 30'). En ningún caso

se podrán desarrollar pasantías en tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres.

**Art. 14º**— Fijase el cupo máximo de pasantes previsto en el artículo 21 de la Ley 26.427, en función del plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, conforme a la siguiente escala:

- a- En empresas de hasta DOSCIENTOS (200) trabajadores, UN (1) pasante por cada DIEZ (10) trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado
- b- En empresas de DOSCIENTOS UNO (201) trabajadores en adelante, SIETE POR CIENTO (7%).

Cuando las pasantías se **realicen en organismos o entidades de la Administración Pública nacional, provincial o municipal**, el número de pasantes o practicantes por cada una no podrá exceder el SIETE POR CIENTO (7%) de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.

Las personas con discapacidad definidas en el art 2º de la Ley 22.431 quedan exentas del cómputo del cupo como pasantes. Tampoco se computarán para calcular el cupo de pasantes a los trabajadores por tiempo indeterminado contratados bajo regímenes especiales para personas con discapacidad.

**UNIDAD 2:** Obligaciones formales del empleador. Registros de la relación laboral.

#### **AFIP** - Administración Federal de Ingresos Públicos

Creada en 1996. Es una agencia autárquica dependiente del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos, que se conforma a partir de la fusión de la Dirección General Impositiva (DGI) y la Administración Nacional de Aduanas (ANA).

#### **AFIP y SEGURIDAD SOCIAL** - Decreto 618/97

Se encarga de la aplicación, percepción y fiscalización de los tributos y accesorios dispuestos por las normas legales respectivas, y en especial de:

Los recursos de la seguridad social correspondientes a:

- Los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones sean de trabajadores en relación de dependencia o autónomos.
- Los subsidios y asignaciones familiares.
- El Fondo Nacional de Empleo.
- Todo otro aporte o contribución que de acuerdo con la normativa vigente se deba recaudar sobre la nómina salarial.

Las multas, recargos, intereses, garantías que puedan surgir de la aplicación y cumplimiento de las normas legales.

#### **ANSES** - Administración Nacional de Seguridad Social

ANSES, se crea como organismo descentralizado, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en 1991 en reemplazo del Instituto Nacional de Previsión Social. ANSES también administra los ingresos del Fondo Nacional de Empleo (FNE).

Está facultada para administrar los fondos correspondientes a los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, en relación de dependencia y autónomos, de subsidios y asignaciones familiares. Dicho Fondo **financia** los Programas de Empleo, administrados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y las prestaciones del Seguro de Desempleo otorgadas por ANSES

#### **Ley 26.425** – Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

La Ley 26.425 puso en vigencia a partir del 9 de diciembre de 2008 el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). El SIPA es financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y jubilados del Régimen de Capitalización, idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el Régimen Previsional Público

### Códigos de identificación

<b>CUIT:</b> Clave Única de identificación Tributaria	<b>CUIL:</b> Código Único de Identificación Laboral o General y asigna ANSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera y asigna AFIP.</li> <li>• Diferentes requisitos / formularios si se trata de personas físicas o de existencia ideal.</li> <li>• En personas físicas está formado por el 20 / 27 / 23 / 24 seguido del DNI y un dígito verificador.</li> <li>• Año 2021 CUIT / CUIL no binario</li> <li>• En personas jurídicas está formado por el 30/33 seguido de un número de 8 dígitos y un dígito verificador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólo se necesita DNI.</li> <li>• Se puede tramitar vía 0800 (130)</li> <li>• Se puede obtener constancia vía WEB ANSES</li> <li>• CUIT No Binario – Resolución 286/2021</li> </ul>

### Procedimiento único de registración

**Objetivos.** Eliminar la actual multiplicidad de trámites - Simplificar los procedimientos -vía Web - Contribuir a disminuir el costo laboral - Inducir a la formalización de los trabajadores

**Alcances** – Art. 2 RG 1887/05

- a- Inducir a la formalización de las relaciones laborales a partir de la facilitación de los procesos registrales.
- b- Simplificar las obligaciones registrales de los empleadores y trabajadores, maximizando la eficiencia y la eficacia en la captura de datos.
- c- Agregar valor a la funcionalidad del mecanismo de declaraciones juradas de los empleadores al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), de modo tal que se facilite y se simplifique el accionar de los contribuyentes.
- d- Incrementar la calidad y el nivel de detalle de la información como insumo para las tareas de fiscalización, coadyuvando a las acciones contra el empleo informal.
- e- Elaborar procesos que permitan compartir datos con la mayor, eficiencia y eficacia en beneficio del conjunto de los organismos que operan en el ámbito de la seguridad social.

### SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO (SCVO) - Decreto 1567/74

**Objeto del seguro. Excluidos.** Cubre el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable para todo trabajador en **relación de dependencia**. Se excluye a trabajadores rurales (Ley 16.600) y todos aquellos contratados por un término menor a un mes.

**Prestación.** Lo dispuesto por este decreto es independiente de todo otro beneficio social. Aquellos trabajadores que presten servicios para más de un empleador solo tendrán derecho al seguro una sola vez. Quedará a cargo la contratación del seguro para el empleador en que el trabajador cumpla mayor jornada laboral, en caso de igualdad a opción del trabajador.

**Contratación del seguro. Responsabilidad del empleador.** Contratar el seguro está a cargo del empleador, quien de no hacerlo o no pagar las primas, es el responsable directo del pago del beneficio.

**Designación de beneficiarios.** El personal asegurado tiene derecho a designar beneficiarios. De la misma manera podrá efectuar o modificar su elección en cualquier momento. Si los beneficiarios o herederos no efectuaren el reclamo la aseguradora transferirá los fondos a la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

**Pago.** Mediante la Resolución 35.333/2010 la SSN (Superintendencia de Seguros de la Nación) estableció que a partir del devengado de enero de 2011 se deberá ingresar el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio a través del aplicativo SICOSS o Su Declaración online, según corresponda.

**Costo.** Actualmente el seguro tiene un costo mensual por empleado de \$ 37,21 y en caso de fallecimiento prevé el pago de una indemnización de **\$ 181.500** (5,5 SMVM x 33000). Prima: \$ 0,205 por cada \$ 1.000 (181500 x 0,205/1000 = 37,21) Se abonará un **derecho de emisión** anual cuando se emita o renueve una póliza de acuerdo con la siguiente escala:

- hasta 25 asegurados: \$ 12
- entre 26 y 50 asegurados \$ 17
- más de 50 asegurados \$ 25

#### **Ley 24.557** – Ley de Riesgos del Trabajo (LRT)

**Riesgo del trabajo.** La Ley 24.557 (1995) instauró un sistema denominado "Riesgo del trabajo" con el objetivo básico de reducir accidentes y enfermedades profesionales mediante:

- La prevención de riesgos en el trabajo.
- Una eficiente cobertura médica para el trabajador accidentado.
- Una disminución en los excesivos costos laborales que deben afrontar los empleadores ante los infortunios que puedan ocurrirle al trabajador

**Finalidades – Objetivos.** La finalidad de esta ley podría resumirse en dos tipos de medidas:

<b>Acciones de prevención y anticipación</b>	<b>Acciones de corrección, curación y reparación</b>
Adoptando medidas de medicina laboral y de seguridad e higiene laboral con el objetivo de evitar o minimizar los eventos dañinos que lesionan la salud del trabajador.	Cuando se ha producido algún daño en la salud; el objetivo de esta es la reparación de las dolencias y la reinserción del trabajador en la actividad.

**Art. 2º—Sujetos Alcanzados.** Están obligatoriamente incluidos:

1. Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.
2. Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado
3. Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

El poder Ejecutivo Nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

1. Los trabajadores domésticos – Ya incluidos
2. Los trabajadores autónomos
3. Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales
4. Los bomberos voluntarios

#### **Situaciones**

<b>Incapacidad laboral temporaria - Art. 7</b> Se configura este tipo de incapacidad cuando el trabajador recibe un daño que le impide transitoriamente cumplir con las tareas habituales. Cesando dicha situación por: - Alta médica – Se convierte en incapacidad permanente. - Luego de un año de manifestada, a partir del cual se considera permanente. - Muerte del trabajador.	<b>Incapacidad laboral permanente - Art.8</b> Esta situación se configura, cuando el daño sufrido, ocasiona una disminución permanente de la capacidad de elaborativa del trabajador. <i>Incapacidad permanente <b>total</b>:</i> cuando la disminución de capacidad laboral sea igual o superior al 66 % <i>Incapacidad permanente <b>parcial</b>:</i> cuando la disminución de la capacidad de trabajo, determinada por las comisiones médicas, sea inferior al 66%. La incapacidad laboral permanente <b>será provisoria</b> los primeros 36 meses, pudiendo ampliarse este plazo por 24 meses más, tras lo cual será definitiva.
<b>Gran Invalidez</b> Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de <b>incapacidad laboral permanente total (I.P.T)</b> , <i>necesite de asistencia médica continua o de otra persona para realizar los actos de su vida.</i>	<b>Muerte</b> Los derechos habientes (según artículo 53 de la Ley N º 24.241) accederán a la <i>pensión por fallecimiento</i> según el régimen previsional, y a la <i>prestación de pago mensual que complementaria</i> del artículo 15, apartado 2, de la Ley de Riesgos del Trabajo. Para el caso de muerte del damnificado se ha previsto otorgarles a los derechohabientes del damnificado una <i>Compensación Dineraria Adicional de pago único</i> .

**Prestaciones Dinerarias - Ingreso Base.** Para calcular el monto de prestaciones dinerarias se utiliza el **Ingreso base**. El ingreso base se calcula dividiendo el total de remuneraciones sujetas a aportes y retenciones, de los 12 meses anteriores, o tiempo real de prestación de servicios, por la cantidad de días del periodo considerado. No se computan para este cálculo los meses en que el empleador no estuviera obligado a abonar remuneraciones sujetas a cotización. En caso de personas sujetas a carga pública, debe tomarse las remuneraciones sujetas a cotización, que el damnificado estuviera percibiendo en su actividad.

*Ingreso Base Mensual:* (Total de remuneraciones/ 12 meses o real trabajado) x 30,4

La **prestación dineraria** correspondiente a los *primeros diez (10) días* estará a cargo del empleador y los siguientes a cargo de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, las 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 Nº 20.744, para el pago de las remuneraciones del trabajador. El responsable del pago de la prestación retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social. Lo más usual, es que el empleador pague al trabajador la totalidad de los días por accidente y efectúe los aportes y contribuciones, para luego obtener el reintegro de la ART.

**Prestaciones en Especie.** Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo otorgarán las siguientes prestaciones en especie a los damnificados:

- a- Asistencia médica y farmacéutica: se otorgarán hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes
- b- Prótesis y ortopedia: lo mismo que A
- c- Rehabilitación: lo mismo que A
- d- Recalificación profesional
- e- Servicio funerario

Las prestaciones dinerarias se podrán suspender si el trabajador se niega a recibir las prestaciones en especie detalladas en los puntos a), c) y d).

ART. **COSTO.** El costo dependerá de la ART y el nivel de riesgo del empleador. Está compuesto por un % sobre las remuneraciones (Remuneración 9) + un monto fijo (Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales FFEP).

#### **ALTAS/INSCRIPCIONES - Inicio como empleador**

1. Obtención de la C.U.I.T. y clave fiscal
2. Habilitar el perfil "Sistema Registral"
3. Dentro del "Sistema Registral", ingresar a Registro Tributario y en Alta Impuestos dar de alta a "301 Aportes de la Seguridad Social"
4. Suscribir contrato con A.R.T.
5. Suscribir contrato SCVO (Seg. Col. Vida Obligatorio)
6. Habilitar el perfil "Simplificación Registral - Empleadores"
7. En Simplificación Registral - Empleadores comunicar las altas tempranas (CAT).
8. Finalizado el mes presentar la DDJJ F.931 vía web o aplicativo SICOSS.

#### **Clave Fiscal AFIP – NIVELES - RG AFIP 2239/2007**

- Nivel seguridad 1: se efectúa sin verificación alguna de la identidad de la persona a través de la WEB AFIP. (curriculum vitae). Solo CUIT / CUIL / CDI
- Nivel seguridad 2: mediante CUIT / CUIL / CDI y un dato no público (pago / alta temprana).
- Nivel seguridad 3: se otorgará ante la presencia física del solicitante en alguna dependencia AFIP / Aduana con documentación.
- Nivel seguridad 4: se otorgará ante la presencia física del solicitante. Autenticación por "hardware".

**INSCRIPCIONES – Datos Biométricos.** Mediante la Resolución General AFIP N° 2811 se modifica el procedimiento para la inscripción, incorporándose al mismo el registro digital de la fotografía, firma y huella dactilar, así como la exhibición del documento de identidad para ser "escaneado" del contribuyente, apoderado o responsable legal, como paso previo a la solicitud de la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT).

### **REGISTRO DE ALTAS Y BAJAS EN MATERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Dicho registro consiste en una base de datos que contendrá, en principio, los datos que definen la relación "Empleador-Trabajador" que resultan de las declaraciones juradas determinativas y nominativas presentadas por los empleadores comprendidos en el Sistema de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), y las "Claves de Alta Temprana"

**Obligaciones.** Los empleadores se encuentran obligados a informar a la AFIP, las altas y bajas de los trabajadores, que incorpora o desafecta de su nómina. Cuando se haya denunciado mediante la "Clave de Alta Temprana" a un sujeto que luego no inició, dicha "Clave de Alta Temprana" podrá ser anulada. Cuando se trate de **alta**, también será **requisito** que el **trabajador** se encuentre denunciado en la declaración jurada determinativa y nominativa de las obligaciones con la seguridad social, correspondiente al mes de inicio de la relación laboral, de acuerdo con lo alegado por el empleador

#### **Plazos**

<b>Comunicación de Alta</b>	<b>Comunicación de Baja</b>
Actividades Anexo I de la Resolución: Hasta el momento de comienzo efectivo de las tareas inherentes a la actividad, cualquiera sea la modalidad de contratación. Resto Actividades: Hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas, cualquiera sea la modalidad de contratación.	Dentro del plazo de 5 días corridos, contados a partir de la fecha en que, por cualquier causa, se produzca la extinción del contrato de trabajo.

**Modificaciones.** Una vez comunicada el alta en el "Registro" se podrán modificar los datos informados respecto del nuevo trabajador, excepto su apellido y nombres y su Código único de Identificación Laboral (C.U.I.L.). La fecha de inicio de la relación laboral podrá ser sustituida por una anterior o posterior a ella, sólo hasta el día inmediato anterior, inclusive, al informado originariamente como de inicio de la relación laboral. Luego de que se haya iniciado la relación laboral, únicamente se podrá modificar dicha fecha por una anterior a ella. La fecha comunicada como de cese de la relación laboral sólo podrá ser modificada hasta las VEINTICUATRO (24) horas, inclusive, del día informado originariamente como de cese de la relación laboral, por una posterior al día en que se efectúa su sustitución.

**Anulación.** Cuando no se concrete la relación laboral que originó la comunicación de alta en el "Registro", el empleador deberá anularla. Dicha anulación deberá efectuarse hasta las VEINTICUATRO (24) horas, inclusive, del día informado como de inicio de la relación laboral. No obstante, el citado plazo se extenderá hasta la hora DOCE (12) del día siguiente, cuando la jornada laboral esté prevista iniciarse desde las DIECISIETE (17) horas en adelante. Asimismo, la relación laboral que se inicie un día inhábil administrativo podrá ser anulada hasta la hora DOCE (12) del primer día hábil siguiente.

#### **Sistemas.**

- Mediante el sistema informático "Sistema de Altas y Bajas en el Registro" denominado Simplificación Registral – Empleadores.
- Mediante la presentación del formulario de declaración jurada F. 885, por duplicado, ante la dependencia de este organismo

- c. Cuando se trate de trabajadores que se contraten para realizar tareas inherentes, alta en el "Registro" podrá iniciarse por la línea telefónica gratuita
- d. Los empleadores que desarrollen alguna de las actividades rurales, cuando contraten *trabajadores eventuales*, no permanentes o temporarios, podrán registrar provisoriamente el alta que debe efectuarse en el "Registro"

**Nómina provisoria.** Para completar la tramitación del alta en el "Registro", el empleador o su autorizado deberá cumplir con alguna de las modalidades establecidas en el Artículo 10 -vía Internet o mediante la presentación del formulario F. 885/A- hasta el quinto día hábil administrativo inmediato siguiente, inclusive, al de la fecha de comienzo efectivo de las tareas por parte del trabajador. En el caso de producirse la extinción de la relación laboral antes del vencimiento del plazo previsto en el artículo anterior, para completar el trámite de alta se deberá registrar la baja del trabajador en el formulario "Nómina Provisoria RG N° 2688", indicando la fecha de cese de la relación laboral. Los formularios "Nómina Provisoria RG N° 2688" deberán ser conservados por los empleadores y mantenerse archivados junto con las constancias de las comunicaciones de altas y bajas realizadas posteriormente en el sistema "Simplificación Registral". Los mismos deberán estar a disposición de esta Administración Federal y de los distintos organismos de la seguridad social para su verificación.

**Acuse de recibo.** El acuse de recibo emitido por el sistema informático, por duplicado, será el único comprobante válido para respaldar la comunicación efectuada -de alta o baja, modificación de datos o de anulación, y tendrá los siguientes destinatarios:

- El **original** deberá ser conservado por el empleador y estar a disposición de la AFIP...
- El **duplicado** deberá ser entregado al trabajador, en los plazos:
  - ALTA: dentro de las 48 horas, contadas a partir de las 0 horas del día inmediato siguiente a la fecha que se encuentra consignada en el respectivo acuse de recibo.
  - MODIFICACIÓN: dentro del mes calendario en que se produjo.
  - BAJA: a solicitud del trabajador. Plazo 5 días desde la solicitud.

#### **RECIBOS DE HABERES** – Normativa Legal (Ley de contrato de trabajo)

**Art. 138°**—Todo pago de salario o remuneración deberá instrumentarse *mediante recibo firmado por el trabajador*, el que deberá ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones legales.

**Art. 125°**—La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago. Si bien *la documentación bancaria* permitirá establecer el hecho de la percepción efectiva del salario, no hará lo propio con su composición, por lo que en todos los casos deben arbitrarse los medios para que dichas constancias sean complementadas por el recibo que indica el art 140.

*Jurisprudencia:* El medio idóneo para acreditar la cancelación de las obligaciones laborales es el recibo respectivo firmado por el trabajador (artículo 138 de la LCT) o bien la constancia bancaria de depósito (artículos 124 y 125 LCT), *siendo insuficiente para ello la registración de tales conceptos como abonados en la documentación contable del empleador*

**Art. 139°**—El recibo será confeccionado por el empleador en *doble ejemplar*, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

**Art. 140°**—Contenido mínimo y necesario:

- a- Datos del empleador: Nombre íntegro o razón social, su domicilio y su CUIT



- b- Datos del trabajador: Nombre y apellido, calificación profesional y CUIL;
- c- Todo tipo de remuneración que perciba;
- d- Los requisitos del artículo 12 - Ley 17.250;
- e- Total, bruto de la remuneración y tiempo que corresponda. En trabajos a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas;
- f- Importe de las deducciones que se efectúan;
- g- Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- h- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i- Lugar y fecha relativa al pago;
- j- Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

**Art. 124°**—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. En todos los casos *el trabajador podrá exigir* que su remuneración le sea abonada *en efectivo*.

**Res. 360/01 Ministerio de Trabajo - Exigencia del pago de sueldos en cuentas bancarias** en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a DOS (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a DIEZ (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales.

**Cuentas Sueldos.** Las entidades financieras también podrán abrir estas cuentas a solicitud de los trabajadores que perciban las remuneraciones, no requiriéndose la intervención del empleador en el proceso de apertura. A tal efecto, cuando los trabajadores posean abierta una caja de ahorros en pesos, podrán solicitar su transformación en cuenta sueldo. En estos casos, una vez asignada la clave bancaria uniforme por la entidad financiera, será responsabilidad del trabajador proveer de dicha información al empleador a los fines de recibir las acreditaciones derivadas de la relación laboral. Cuando la apertura sea requerida directamente por el trabajador, este último deberá presentar la información solicitada por el banco y el correspondiente certificado de trabajo, recibo de sueldo o información de la AFIP que permita acreditar la relación laboral. El cierre de las cuentas deberá ser comunicado al banco por el empleador o por el trabajador cuando la apertura haya sido tramitada por el empleador. *En el caso de que dicha apertura haya sido solicitada por el trabajador, el cierre deberá ser comunicado exclusivamente por este último.*

**Art. 141°**—El importe de remuneraciones por vacaciones, asignaciones familiares, indemnizaciones, etc., PODRA ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos del art. 140. En caso de optarse por un recibo único, cada rubro deberá ser debidamente discriminados en concepto y cantidad

**Art. 142°**—*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.*

**Art. 143°**—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. La prescripción en materia laboral es el plazo necesario para extinguir la acción, que permite la defensa de los derechos nacidos de la ley o convenios colectivos. *Ese plazo es de 2 años según el art. 256 de la LCT, siendo de 10 años en materia de seguridad social.*

**Art. 144°**—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°**—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.

#### **RECIBOS DE SUELDOS DIGITAL – Resolución 1455/2011 - MTESS**

Los empleadores personas físicas o jurídicas del derecho privado, o públicos no estatales, que quieran emitir en formato digital los recibos de sueldo de sus trabajadores deberán obtener autorización por parte del M.T.E. y S.S. para poder hacerlo. Se autoriza única y exclusivamente al “empleador solicitante”, que previamente haya cumplido con los requisitos y condiciones establecidos para emitir los recibos de sueldo en formato digital.

#### **Libro Ley. Su Rubrica.**

**Art. 52°—Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.** Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, 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.** Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada. Dejar blancos o espacios. 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. 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 meritarán 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. 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 causahabientes.

**El trámite de rubrica.** Toda empresa debe rubricar un libro de Sueldos y Jornales ó alternativas de reemplazo (ej. el sistema de Hojas móviles). El trámite es ante el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (para empresas radicadas en esta provincia, ya que cada jurisdicción suele exigir la rúbrica en su Ministerio de Trabajo provincial). Los empleadores deberán actualizar los datos Ministerio de Trabajo, en la interfaz de gestiones en línea y validar la información en la sede de la Delegación Regional que corresponda por su domicilio legal. Es imprescindible que la empresa que necesite rubricar documentación laboral actualice sus datos:

- En caso de rúbrica por 1º vez deberán completar el Form. de Actualización de datos en su totalidad.
- Caso contrario y de corresponder, completará el Form. de Modificación de Datos.

**Registro de hojas móviles.** La LCT establece que, 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. Este sistema es muy utilizado en la práctica. Se adquiere determinada cantidad de hojas móviles, por ej. 100 hojas, que abarcan un estimado período de tiempo, al cabo del cual se repite su compra.

**Centralización Laboral.** El trámite está dirigido a empleadores que desarrollen su actividad en más de una Jurisdicción y consiste en Centralizar la rúbrica de la documentación laboral de la empresa. La misma se podrá realizar en el domicilio legal de la empresa o donde esta tenga el asiento principal de sus negocios o la sede de su administración, siempre que, en dicha jurisdicción, preste efectivo servicio al menos el 20% del personal de la empresa, al momento de solicitarse la centralización de la rúbrica (Res.ST 168/02)

**Libro de sueldos digitales.** Es una nueva herramienta informática que permite a los empleadores cumplir distintas obligaciones en un único trámite, para generar el Libro de Sueldos y Jornales, - Hojas Móviles -, y la Declaración Jurada mensual (F.931). El sistema 'Libro\_Sueldos\_Digital' compatibiliza el sistema de liquidación de haberes del contribuyente, a fin de utilizarlo como portador de los datos de entrada, junto con la información disponible en los servicios 'Simplificación Registral' y 'Sistema Registral', y a partir de ello, elabora el Libro de Sueldos y Jornales, previsto en el art. 52 de la Ley 20.744 y la Declaración Jurada mensual (F.931).

- **Ventajas para empleadores. Eficiencia.** Menor carga operativa y administrativa. La carga única de datos para dar cumplimiento a diferentes obligaciones evita la duplicidad en la tarea y reduce el margen de error e inconsistencias entre los distintos sistemas (Liquidación de sueldos – Libro de Sueldos – DDJJ).
- **Ventajas Organismos Oficiales.**
  - Gestión transparente derivada del Gobierno Electrónico: Facilita la colaboración entre distintos organismos orientados a perseguir la informalidad laboral, mejorando los controles por oposición.
  - Simplificación de los procedimientos y eficiencia: en la utilización de los sistemas e información disponible.
  - Seguridad en el resguardo de información: Registro único e inalterable de cada novedad y de la información incorporada. Repositorio digital de documentos e información, evitando riesgos de daños o extravío, reduciendo las necesidades de resguardo documental físico y permitiendo reconstruir la secuencia del Libro de Sueldos y Jornales

+ información sobre libro de sueldos digitales: Se trata de una DDJJ informativa, que se obtiene subiendo archivos .txt con determinadas especificaciones, bastante complejo en su implementación. No reemplaza a ninguno de los otros dos libros de sueldos. Es el paso previo a la confección con sus datos del F931 (no Declaración en línea). Es OBLIGATORIO para los empleadores que AFIP notifique. Exime de presentar DDJJ Conceptos no remunerativos.

**Implementación paulatina.** La AFIP definió implementar el nuevo sistema por etapas, incorporando paulatinamente empleadores por ramas de actividad y/o jurisdicciones. En virtud de ello, los obligados serán especialmente notificados a

incorporarse al mismo, a través del domicilio fiscal electrónico. La última etapa (desde un empleado) comienza con el devengado Sep. 2022.

¿El Libro de Sueldo Digital reemplaza el libro en papel? **"El Libro de Sueldos en papel de la Ley de Contrato de Trabajo debe estar rubricado por la autoridad administrativa provincial en materia laboral.** Es decir que cada jurisdicción determina las formalidades y requerimientos en materia de rúbrica, así como el arancel de esta"

#### **PROVINCIA DE BUENOS AIRES - Resolución 210/22 MTPBA**

El Ministerio de la Provincia de Buenos Aires aprueba el Sistema de "Libro de Sueldos Digital" para confeccionar el Libro Especial previsto en el artículo 52 de la Ley 20744, para los empleadores que celebren o ejecuten contratos de trabajo en la Provincia de Buenos Aires. **Etapas:** de Nov 2022 a junio 2023 de acuerdo con la cantidad de trabajadores. **Excepción transitoria:** los empleadores quedarán eximidos del mismo, hasta tanto agoten las hojas móviles que se encuentren en su poder. Previo a su uso se debe compatibilizar los conceptos usados por el empleador, con los conceptos AFIP. Y mantener esta tabla actualizada. Existe un período de prueba de la herramienta informática.

**Planilla de horarios del personal. Exigencia legal - Ley 11.544.** Poner en conocimiento del personal: horario de trabajo, tiempo de descanso y control de horas extraordinarias. Necesidad de llevar planilla de horarios y exhibirse en lugares visibles del establecimiento. Pueden llevarse en planillas separadas (personal femenino, masculino, menores de edad)

**Legajo de trabajadores.** De suma importancia para toda empresa inscripta como Empleador llevar ordenadamente legajos de su personal. Su archivo y custodia debería ser responsabilidad de la Gerencia de Recursos humanos.

<b>Legajo de Personal:</b> Solicitud de ingreso y CV; <i>Fotocopia de DNI; Constancia de CUIL y copia firmada del alta ante Afip (Simplificación Registral); Declaración de domicilio; Contrato de trabajo; Declaración de beneficiarios para Seguro vida; F.572 SIRADIG Trabajador. Todo intercambio epistolar cursado con el empleado (telegramas, cartas documentos, etc); Constancias de licencias pagas, sin goce de haberes y otras vinculadas a la vida laboral (cambio de puestos, denuncia de jubilación, etc.); Certificación de servicios y remuneraciones ante Afip (Mi certificación); Otros</i>
---

<b>Legajo de Asignaciones Familiares:</b> Fotocopias del grupo familiar (DNI, CUIL, Acta de matrimonio, Actas de nacimiento de hijos, etc.); <i>Formulario ANSES firmado por los empleados donde se lo notifica del actual régimen de AAFP</i>
--

<b>Legajo Medico:</b> Debería contener resultados de exámenes médicos de ingreso, periódicos, posteriores a una enfermedad prolongada o accidente laboral y egreso. Cursos de capacitación (Seg. e Hig./primeros auxilios) y constancias de entrega de elementos de protección ó ropa de trabajo. Denuncias de accidentes laborales (constancias de ART).
---

**El Derecho Colectivo de Trabajo.** *Es la parte del DL que se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos, tanto los gremios o sindicatos como el sector empresario, reglando sus derechos y deberes, estableciendo pautas dentro de las cuales deben resolver sus conflictos y determinando las condiciones en las queden acordar los convenios colectivos.*

El marco legal está compuesto, en primer lugar, por los *derechos colectivos amparados en la CN (art.14 bis)*. A su vez, la *L.23.551 de asociaciones gremiales* establece la organización de los sindicatos, sus órganos de gobierno, los derechos y deberes de los trabajadores, la tutela sindical que ampara a los empleados con cargos dentro del sindicato. Finalmente, contamos con la *L.14.250 de Convenios Colectivos* que fija los procedimientos de negociación, los contenidos, la aprobación y los efectos a partir de su homologación.

Uno de los principios básicos del Derecho Colectivo del trabajo es la **LIBERTAD SINDICAL**, tanto individual como colectiva.

<b>Individual</b>	<b>Colectiva</b>
Es la que garantiza al trabajador la potestad de afiliarse a un sindicato, a no afiliarse, o a desafiliarse	Es la que brinda la posibilidad de crear la entidad sindical que lo represente, participar eligiendo autoridades o siendo elegido autoridad, convocar, negociar y firmar convenios colectivos, etc

**Los Sindicatos.** Es la organización creada por la Ley para *defender los intereses profesionales de los trabajadores*. Para nuestro sistema legal existen dos tipos de sindicatos:

<b>Los sindicatos simplemente inscriptos</b>	<b>Los sindicatos con personería gremial</b>
Tienen atribuciones muy limitadas e impedimentos concretos respecto de aquel que ostenta la personería gremial. No pueden representar trabajadores sin la expresa autorización de los representados; No pueden exigir al empleador que opere como agente de retención, a los fines del cobro de la cuota sindical. No pueden promover la huelga, negociar convenios colectivos; tener la protección de la tutela sindical. Su sentido de existencia es el de disputar en algún momento la personería gremial con otro gremio de igual actividad que la detente.	Constituyen la entidad más representativa, y con ello han obtenido del MT la personería que le concede el poder de ejercer todos los derechos fundamentales del derecho colectivo. Pueden representar a los trabajadores ante los empleadores y ante las autoridades; Pueden exigir al empleador que opere como agente de retención, a los fines del cobro de la cuota sindical. Pueden administrar las obras sociales, tarea que en rigor lleva a cabo el sindicato de máximo grado de la actividad. Pueden promover la huelga, negociar convenios colectivos; tener la protección de la tutela sindical.

**La Tutela Sindical.** Es el sistema de protección impuesto por la Ley y amparado por la CN con el fin de *proteger a los representantes gremiales con motivo de su gestión ("fuero sindical")*. Las personas amparadas por la Ley 23.551 son los representantes gremiales que:

- Ocupen cargos electivos o sean delegados de las empresas;
- Sean designados para representar al gremio ante una comisión legislativa u otro órgano de consulta.

El amparo que da protección al trabajador representante gremial consiste en que:

- No puede ser despedido;
- No puede ser suspendido por causas económicas, disciplinarias, preventivas o de fuerza mayor;
- No se le pueden modificar las condiciones de trabajo (horarios, remuneración, lugar, tareas, etc)

Es requisito para que sea procedente la protección precitada, que la designación como rep. gremial sea *notificada a la empresa por algún medio fehaciente*.

El trabajador puede ser relevado de prestar servicios para la empresa durante el ejercicio de las funciones gremiales, a cuyos fines se genera la **LICENCIA GREMIAL**, que es sin goce de haberes, ya que los mismos van a cargo del sindicato que la solicitó (se requiere siempre la notificación al empleador). El tiempo insumido por la licencia será considerado tiempo de servicio a todos los efectos laborales.

**Delegados Gremiales por Empresa** – Convenciones Colectivas de Trabajo  
Lo fijan generalmente los CCT aplicable a c/empresa. La norma (L.23.551) establece:

- Hasta 10 trabajadores: sin delegados.
- De 11 a 50: solo un representante.
- De 51 a 100: dos representantes.
- De 101 en adelante, se puede elegir un representante más por c/cien (100) trabajadores.

**Ley 14.250 - Art. 1°**—Los CCT que se celebren entre una asociación profesional de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.  
El CCT. Es un acuerdo de partes (entre Sindicato c/personería gremial y la Cámara Empresarial) que se aplica a todos los trabajadores y los empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación. Debe ajustarse como mínimo a la ley.

**UNIDAD 3:** Remuneraciones – SMVM – Jornada de trabajo – Deducciones – Embargos judiciales – SAC – Registraciones contables

### Remuneraciones

#### Definición

**Según LCT (L.20744).** Contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios. (Art.103).

#### Características

- **ONEROSA:** el trabajo no se presume gratuito. El empleado recibe la contraprestación por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.
- **A PLAZO:** el empleador está obligado a abonarla una vez vencido el período que corresponda (mensual, quincenal, semanal).
- **TRADICIÓN FÍSICA DE LA COSA DEBIDA:** debe abonarse en dinero, especie, habitación alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Los pagos en especie no pueden superar el 20% de la remuneración.
- **OBLIGACIÓN DE CANTIDAD:** el empleador debe abonar determinada cantidad de unidades monetarias de curso legal.

#### Principios

- **IRRENUNCIABILIDAD:** es nulo todo acuerdo de partes que suprima o reduzca el derecho del trabajador a percibir como mínimo el SMVM o el básico de convenio (el mayor). Art. 15 (Conciliación)
- **NEMBARGABILIDAD:** la remuneración y el SAC son inembargables hasta una suma equivalente al SMVM (salvo deudas alimentarias). Pasado el SMVM hay proporciones.
- **PROPORCIONALIDAD:** puede traducirse en una contraprestación en función de las tareas desarrolladas y los resultados obtenidos por el trabajador
- **INTANGIBILIDAD:** la LCT protege al trabajador y determina un piso –el SMVM– restringe el pago de adelantos y prohíbe (con excepciones) las retenciones, deducciones y compensaciones.
- **INCESIBILIDAD:** las remuneraciones, asignaciones familiares, indemnizaciones no pueden ser cedidas ni afectadas a terceros.

#### Tipos

Sueldo o Salario. → S.A.C. → Honorarios → Comisiones → Participación en las utilidades. → Habitación. → Propinas → Gratificaciones (excepto las que no fueran habituales y regulares). → Suplementos adicionales habituales y regulares. → Viáticos y Gastos de representación (excepto lo gastado y acreditado por medio de comprobantes). → Retribución y servicios ordinarios y extraordinarios.

**Art. 126°—Períodos de pago.** El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.
- Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.
- Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos,

**Art. 130°—Adelantos.** El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de estas, correspondientes a no más de un período de pago. 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. El Adelanto deberá ser depositado en cuenta bancaria, salvo que el trabajador lo hubiera solicitado en efectivo. Deberá confeccionarse recibo de haberes con todas las formalidades.

**Art. 131°—Retenciones Prohibidas.** Multas dispuestas por el empleador; Entrega de mercaderías en parte de pago; Por uso o empleo de herramientas; Provisión de alimentos; Provisión de ropa de trabajo; Por cursos de capacitación suministrados.

**Retenciones Admitidas.** Jubilación, Ley 19032, Obra Social; Cuotas sindicales; Seguros de vida; Impuesto a las ganancias; Adelanto de sueldos; Embargos judiciales

**Art. 135°—Daños graves e intencionales (LCT).** Prevé la posibilidad de que se practiquen descuentos en la remuneración del empleado, cuando éste haya causado daños intencionales y graves en los elementos de trabajo del empleador. Las sumas retenidas deberán ser consignadas judicialmente, debiendo iniciarse también en esa instancia, la pertinente acción judicial en el plazo máximo de 90 días a contar desde que se haya producido el hecho, bajo sanción de caducidad. Del daño contemplado en este artículo deviene muchas veces en el despido del trabajador por cuanto constituye de por sí una injuria suficientemente grave

**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.

**Forma Pago.** Desde 1997 el MT estableció la obligatoriedad de depositar los sueldos en cuentas bancarias, alcanzando de forma gradual a todas las empresas a partir de agosto 2001, pero debe considerarse que la redacción del Art. 124 LCT (que nunca fue modificado) establece que "el trabajador tiene derecho a exigir que dicho pago se realice en efectivo", por lo que esto generó polémicas. El empleador estaba eximido cuando en el radio de 2 km (urbano) o 10 km (rural) no hubiera cajeros automáticos.

**Reforma 2010** - Ley 26.590 B.O. 5/5/2010

**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.

<b>Prestaciones Remunerativas</b>	<b>Prestaciones NO Remunerativas</b>
<p>Contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios. Dicha prestación debe constituir un beneficio de libre disponibilidad para el trabajador e ingresar en forma definitiva a su patrimonio.</p> <p><b>Su Conformación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Sueldo básico:</u> es el monto establecido por el CCT</li> <li>• <u>Adicionales fijos:</u> son los adicionales que se perciben todos los meses por ej. adicional por antigüedad, por asistencia perfecta, por zona, etc.</li> </ul> <p><u>Adicionales variables:</u> comisiones, viáticos, propinas, premios estímulo, por producción, etc.</p>	<p>Las prestaciones no remunerativas no surgen de la contraprestación del trabajador dentro del contrato de trabajo y tienen las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No deben ser tenidas en cuenta para el cálculo de vacaciones, S.A.C., indemnizaciones, licencias pagas, etc.</li> <li>• No están sujetas a aportes ni contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social</li> </ul> <p>La ley 24.241 (S.I.P.A. ex S.I.J.P.) en su artículo 7 establece que no se considera remuneración:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las asignaciones familiares.</li> <li>• Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional.</li> <li>• Prestaciones por desempleo.</li> <li>• Asignaciones pagadas en concepto de becas.</li> </ul> <p>Gratificaciones vinculadas por el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular</p>

#### **Tipos.**

- Mejoramiento calidad de vida
- Reparación de daños
- Compensación de gastos
- Subsidios
- Prestación no remunerativa por suspensión. (art. 223 bis L.C.T.)
- Prestaciones no remuneratorias establecidas por C.C.T.
- Prestaciones complementarias no remunerativas determinadas por el art. 105 L.C.T.

**DDJJ AFIP (RG 3279/2012).** La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), implemento, mediante la RG 3279/12, un régimen de información referido a las sumas no remunerativas que abonan los empleadores a sus trabajadores en relación de dependencia. Éstas sumas deben ser informadas con anterioridad al momento de abonar las pertinentes retribuciones a través del servicio "declaración jurada informativa de conceptos no remunerativos (DJNR)," al cual se ingresa a través de la página del web del organismo (<http://www.afip.gob.ar>) mediante clave fiscal.

**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:

- Los servicios de comedor de la empresa,
- 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;
- 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:



- Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

**Art. 105°—Formas de pago. Prestaciones complementarias.** Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a- Retiros de Socios Gerentes de S.R.L., a cuenta de utilidades del ejercicio debidamente contabilizadas en el balance.
- b- 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 a los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la AFIP.
- c- Viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la ley 24.241 y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones detalladas en el párrafo anterior.
- d- Comodato de casa-habitación de 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.

**Retribuciones no legisladas.** Existen una serie de prestaciones que no han sido expresamente legisladas, pero que son admisibles porque sencillamente no están prohibidas por la ley. Las más importantes son las siguientes.

- **Gratificaciones anuales o semestrales:** lo importante de estas gratificaciones de pago habitual o regular (se excluyen las de pago único y extraordinario) es que son parte de la retribución, y que su devengamiento corresponde al período de liquidación. No tienen una fecha prevista de pago
- **Sistemas de premios o incentivos:** son sistemas creados por las empresas para mejorar la asistencia o puntualidad (presentismo) o para incentivar la producción o productividad. Forma parte de las retribuciones variables. Se deben liquidar en el período en el que se generaron junto con las retribuciones principales.
- **Los bonos o pagos únicos o extraordinarios:** tienen características especiales, ya que se liquidan por única vez y se originan en circunstancias o causas que no son habituales ni tienen repetición en el futuro. Son prestaciones exentas de cargas sociales (art.7 ley 24241) pues la ley sólo incluye en éstas a las gratificaciones habituales y regulares y, contrariamente, no contempla a las de pago único y extraordinario. En algunos fallos, esta suma, a pesar de estar exenta de aportes y contribuciones, ha sido considerada como remunerativa a todos los efectos legales y previsionales.

Cualquiera de estos pagos se encuentra alcanzados como rentas de 4ta. Categoría en el Impuesto a las Ganancias.

**Prestaciones de naturaleza dudosa.** Últimamente, se ha generado dentro de la doctrina y de la jurisprudencia un debate en torno de las prestaciones como el teléfono celular, la notebook, la cochera provista, el uso irrestricto del automotor provisto por la empresa, o la asunción de gastos. Analizaremos a continuación la provisión de teléfono celular (TC)

- El TC es un instrumento de trabajo cuando ha sido suministrado por la empresa para el cumplimiento de las tareas, funciones y responsabilidades del trabajador. La contratación por parte de la empresa y los gastos que implica son parte de los gastos operativos, o en su caso, son viáticos basados en rendición de cuentas de carácter no remunerativo. El TC no puede ser provisto para uso particular en comunicaciones ajenas al trabajo. Los instrumentos de trabajo no son prestaciones no remuneratorias, sino medios provistos por la empresa (tecnológicos, de infraestructura, funcionales) con el fin de cumplir con eficiencia la tarea asignada.
- El TC está reemplazando a la comunicación por medio del teléfono fijo, por la portabilidad de este. Hay que destacar que será un instrumento de trabajo si es utilizado para tal fin, y no para suplir gastos personales, como pueden ser las comunicaciones con familiares o amigos. Si no fuera así, habría que considerar como una prestación al teléfono fijo que se encuentra instalado en el escritorio del trabajador, que fue provisto como instrumento de trabajo y por medio del cual también en forma ocasional puede recibir comunicaciones particulares. A nadie se le ocurre que estas comunicaciones son prestaciones no remunerativas del contrato de trabajo.

Por lo tanto, es fundamental su encuadramiento y uso como instrumento de trabajo. Si en cambio es un salario encubierto o una prestación remunerativa, tendrá todos los efectos laborales previsionales y fiscales atribuibles a dicha naturaleza jurídica.

- **Efectos laborales:** computar la suma aplicable a los gastos del TC para fines personales como base de cálculo para todas las prestaciones remunerativas, como lo son las licencias, el SAC, las vacaciones y las indemnizaciones derivadas de un cese laboral.
- **Efectos previsionales:** estarían sujetos esos gastos a los aportes y contribuciones que se aplican sobre los salarios.
- **Efectos fiscales:** deberían incluirse esos gastos como ingresos del trabajador y estarán sujetos al imp. A las Ganancias 4ta. Categoría.

**Art. 106°— Jurisprudencia. 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.

**Salario. Salarios en especie.**

- Uso de automóvil y Uso del celular
- Teléfono celular

**Gratificaciones. "Bonus anual". Inclusión proporcional en la base de cálculo de los créditos de condena.** Debe incluirse en la base de cálculo de los créditos de condena la parte proporcional correspondiente al "bonus anual" percibido por el actor.

## **JORNADA DE TRABAJO**

**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 obligue la prestación contratada con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador. De esta forma se regula de manera concordante con la norma del artículo 103º, que prevé que el salario se deberá al trabajador, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Existe una tendencia a aceptar un concepto amplio de la denominada "jornada de trabajo", comprendiéndose, no sólo el trabajo efectivo, sino también aquellos lapsos de tiempo que el trabajador no puede utilizar en su propio provecho y debe dedicar, en forma directa o indirecta al cumplimiento de la prestación que le debe al empleador.

**Art. 196°—Determinación.** "la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se 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 ". El sistema establecido por la Ley 11.544 determina actividades excluidas de la regulación general, y también excepciones a la misma las cuales pueden ser legales o reglamentarias.

**Art. 1°—Actividades Excluidas**

- a- los trabajos agrícolas y ganaderos
- b- el servicio doméstico;
- c- los establecimientos en que trabajen únicamente los miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal es necesario que todos los empleados sean familiares "sin otro personal extraño" (Art. 6)

**Marco Regulatorio.** El marco normativo nace del principio constitucional consagrado en el art. 14 bis, que le garantiza al trabajador dentro del género "condiciones dignas y equitativas de labor" la "jornada limitada". La ley 11.544 es la norma vigente (en forma parcial) que rige el sistema de jornada, complementada con la LCT y normas reglamentarias. El art.75 inc.12 (reforma 1994) Congreso de la Nación tiene atribuciones para dictar el Código de Trabajo, dentro de la cual la jornada es una de las instituciones fundamentales. La LCT reafirmó este concepto en su art. 196 dispuso que el régimen de jornada es uniforme en todo el país y que deben dejarse de lado las normas provinciales en esta materia. El poder o atribución para organizar la jornada es exclusivo del empleador.

**Régimen Legal**

<p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES EXCEPTUADAS LEGALMENTE (Art. 3)</b></p> <p>a- empleos de dirección y vigilancia; (hasta el año 2010 ley 26597)</p> <p>b- trabajos por equipos (promedio 3 semanas 144 hs.)</p> <p>c- trabajos en caso de accidentes, urgencias o fuerza mayor</p>
<p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES EXCEPTUADAS REGLAMENTARIAMENTE</b></p> <p>a- Trabajos preparatorios o complementarios</p> <p>b- Trabajos especialmente intermitentes</p> <p>c- Demandas extraordinarias de trabajo</p>
<p style="text-align: center;"><b>DURACION DE LA JORNADA LABORAL</b></p> <p>a- Jornada Diurna y Salubre: duración de 8 horas diarias y 48 semanales.</p> <p>b- Jornada Nocturna (e/21 y 6): duración no mayor de 7 horas diarias.</p> <p>c- Jornada Insalubre: no excederá de 6 horas diarias o 36 horas semanales</p>

**Reforma Ley 26597 (11-06-2010).** La reforma cambia sustancialmente la excepción estableciendo claramente que solo se excluye de la aplicación de un límite a la jornada de trabajo a los directores y gerentes, es decir a aquellos que superadas las 8 horas diarias o 48 semanales de trabajo no les correspondería cobrar horas extras.

**Jornada Nocturna**

**Duración y concepto.** La duración de la llamada jornada nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias, variando su regulación según se trate de trabajadores mayores o de menores de 18 años de cualquier sexo; en cuanto al lapso en el cuál la misma es cumplida.

- **Trabajadores mayores de 18 años.** Será la que se preste entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente
- **Trabajo de mujeres:** el art. 173° LCT establecía prohibiciones para el trabajo nocturno de las mujeres fue derogado por el artículo 26° ley 24013.
- **Trabajo de menores:** para el caso de los menores de 18 años, existe una prohibición absoluta de contratarlos para realizar trabajos en el período que corre desde las 20 horas hasta las 6 horas del día siguiente.

**Topes diario y semanal.** Tope diario de siete horas sin regular (como en los casos de jornada diurna o insalubre) un tope semanal.

**Remuneraciones.** En cuanto a la jornada mixta (diurna-nocturna) el artículo 200º de la LCT establece que cuando se alternen horas diurnas con nocturnas en una misma jornada, esta se reducirá proporcionalmente en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho minutos de exceso como tiempo suplementario.

### **Trabajo Insalubre**

**Duración.** "La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de 6 horas diarias o 36 semanales..."

**Mujeres y Menores.** Este tipo de jornada sólo puede ser cumplida por trabajadores varones mayores de 18 años, quedando prohibida la ocupación de mujeres o varones menores de aquella edad.

**Declaración.** 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.

**Jornada Mixta.** Si se alterna el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora del primero se considerará como una hora y treinta y tres minutos; en tal caso el personal no deberá permanecer trabajando en lugares insalubres más de tres horas, pudiendo extenderse la jornada normal hasta completar el límite máximo de ocho horas diarias

**Horas Extras.** La jornada de trabajo, es impuesta por la Ley 11544 y su reglamentación, que en síntesis dispone, que el trabajo puede distribuirse en forma desigual entre los días de la semana, siempre que:

- no exceda las nueve horas diarias;
- no supere las 48 horas semanales;
- que el sábado no se trabaje después de las 13 horas.

Cuando la jornada excede los máximos previstos, **se están generando horas suplementarias** que deberán abonarse al dependiente con un recargo sobre el salario habitual del 50% si se tratare de días comunes y del 100% en sábados después de las 13 horas, domingo y feriados...

**Jurisprudencia – Jornada de trabajo. Horas extra. Excepción.** La excepción al régimen de jornada, en cuanto al no reconocimiento de horas extra, para los empleos de dirección o vigilancia contenida en el artículo 3 inciso a) de la Ley 11544 encuentra su justificación en la asimilación de quienes cumplen funciones gerenciales o directivas con el empleador mismo, a quien representan. Esta circunstancia los excluye del sometimiento a las mismas condiciones de labor impuestas al resto de los subordinados, en virtud de la responsabilidad que importa el cargo que ocupan y que en el aspecto retributivo se halla compensada con ingresos comúnmente más abultados que los de sus subordinados. De allí la excepción al reconocimiento de suplementos por el trabajo cumplido en horario extraordinario.

### **Jornada de trabajo. Horas extra.**

#### **Hora de almuerzo**

El intervalo de una hora para comer debe estimarse como tiempo trabajado. En este sentido se puede estimar que las pausas breves que frecuentemente se otorgan para que los trabajadores tomen un refrigerio o una merienda dentro de los horarios continuados, integran la jornada de trabajo, porque el ligero descanso está previsto y reglamentado por el empleador; y estos descansos se relacionan con el mejor desempeño de la labor antes que con el provecho del dependiente.

#### **Empleada que laboraba nueve horas por día**

Planteo de inconstitucionalidad En el caso, al no laborar los días sábado, se le tenía permitido el trabajo de una hora más por día. Si bien la jornada máxima legal permitida es de "8 horas diarias y 44 semanales" se incluyó en la jornada de la actora la pausa para el almuerzo, sin que ninguna relevancia tenga el hecho de que ésta comiera o no en su lugar de trabajo.

## **SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL (SMVM)**

**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.

**Art. 118°—Modalidades de su determinación.** Se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

**Art. 118°—Prohibición.** Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida.

**Art. 120°—Inembargabilidad.** Es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Es un derecho consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

**MÍNIMO.** Significa que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo  
**VITAL.** Quiere decir que debe asegurarle al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas.

**MÓVIL.** Implica que debe ajustarse periódicamente.

En la Argentina, el SMVM lo fija el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario, integrado por el representante del sector sindical, del empresariado y del Poder Ejecutivo. Sus resoluciones deben aprobarse por los dos tercios de sus miembros.

**Art. 135°—Creación.** Créase el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

**Art. 136°—Constitución.** El Consejo estará integrado por dieciséis (16) representantes de los empleadores y dieciséis (16) de los trabajadores, que serán ad honorem y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durarán cuatro (4) años en sus funciones. La representación de los empleadores estará integrada por dos (2) del Estado Nacional en su rol de empleador, dos (2) de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y doce (12) de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas. La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad.

**Art. 136°—Determinación del SMV.** Será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

**Art. 140°—Trabajadores con derecho a garantía de remuneración mínima.** Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20744, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley. Con la

sanción de la Ley 26727 – Régimen de Trabajo Agrario, se incorpora a ese universo de trabajadores al mismo régimen de garantía mínima

**Salario Mínimo Vital y Móvil. Valor actual.**

- \$ 57.900 a partir del 1 de noviembre

**EMBARGOS DE SALARIOS**

**¿Qué es un embargo?** Es una retención que el empleador está obligado a hacer por orden judicial y depositar donde se lo ordenen, existen dos tipos de embargos, originados por deuda común y los originados por cuota alimentaria o litis expensas

**Reglamentación - Decreto Nº 484/87**

**Art. 1º**—Las remuneraciones devengadas por los trabajadores en *cada período mensual*, así como cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo vital fijado. Las remuneraciones superiores a este importe serán embargables en la siguiente proporción:

- 1- Remuneraciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 10% del importe que excediere de este último.
- 2- Retribuciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 20% del importe que excediere de este último.

**Art. 3º**—Las indemnizaciones debidas al trabajador o a sus derechohabientes con motivo del contrato de trabajo o su extinción serán embargables en las siguientes proporciones:

- 1- Indemnizaciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 10% del importe de aquellas.
- 2- Indemnizaciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 20% del importe de aquellas.

A los efectos de determinar el porcentaje de embargabilidad aplicable, deberán considerarse conjuntamente todos los conceptos derivados de la extinción del contrato de trabajo.

**Art. 4º**—Los límites de embargabilidad no se aplicarán en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

**Topes. Representación**

<b>SUELDO</b>	<b>AGUINALDO</b>
SMVM < Rem < 2 x SMVM -> 10% S/Exced. SMVM Rem > 2 x SMVM -> 20% S/Exced. SMVM	½ SMVM < SAC < 2 x SMVM/2 -> 10% S/Exced. SMVM/2 SAC > 2 x SMVM/2 -> 20% S/Exced. SMVM/2

**Embargos Múltiples.** Si bien no existe normativa legal que ampare la situación entendemos que se deberá respetar el primer embargo trabado hasta completar el límite de embargabilidad, por supuesto que esta situación debe informarse en el juzgado que tramita el segundo embargo, informándosele al juez que el empleado ya tiene un primer embargo.

**SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC)**

**Origen.** Establecido a través del decreto en 1945. Éste dispuso que todos los empleadores están obligados a pagar a sus dependientes, el 31 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario; entendiéndose por tal "la doceava parte del total de sueldos o salarios percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario ". En 1984 se promulgó la Ley 23.041 por la cual se estableció que el sueldo anual complementario "será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en junio y diciembre de cada año"

**Concepto.** Es un salario adicional anual que se paga fraccionado en dos cuotas y se calcula sobre la mayor remuneración mensual de cada semestre que se devenga, correspondiendo pagar en cada período la mitad de dicha remuneración.

**Época de pago.** El artículo 122 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el Aguinaldo debe ser abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el dieciocho de diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

El artículo 91 de la Ley 24.467 establece que los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa pueden disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres (3) períodos en el año. Las fechas de pago existen puede flexibilizarse cuando existan remuneraciones variables y sea necesario esperar la terminación del mes para saber cuál será la mejor remuneración del semestre; o simplemente, en el caso de sueldos fijos o jornales por día o por hora. Por tales razones, es posible abonar cada cuota del aguinaldo dentro del hasta cuatro días hábiles posteriores al 30 de junio o el 31 de diciembre.

**Pago Proporcional.** El Decreto N° 1.078/84 aclara principalmente que el método de cálculo de aguinaldo, cuando dentro del semestre el empleado no trabaje todo el período (sea por haber ingresado después de la iniciación de cada período semestral, por renuncia o por despido antes de fines de junio o diciembre, u otra circunstancia) deberá calcularse el aguinaldo teniendo en cuenta el tiempo que ha trabajado en el semestre de que se trate. Cabe aclarar que se computará como tiempo trabajado aquel en que, aunque el trabajador no concurra a su empleo igual perciba remuneraciones, tales son los casos de vacaciones anuales, licencias especiales pagas, licencia paga por enfermedad inculpable, o casos similares.

**Conceptos que se computan para el cálculo.** Se deben considerar TODOS los conceptos remunerativos devengados. Por ende, estarían incluidos el **sueldo, los jornales, las comisiones, gratificaciones, propinas, viáticos siempre que tengan carácter remuneratorio, horas extras, antigüedad, adicional por función, adicional por título, etc.** No estarían incluidos las asignaciones familiares, los beneficios sociales, las sumas no remunerativas y los conceptos indemnizatorios.

No importa que algunos conceptos remuneratorios sean circunstanciales (ejemplo: horas extras) ya que no se exige la condición de normal y/o habitual.

Los reajustes salariales o acuerdos que se celebran fuera del término normal obligan habitualmente a realizar pagos retroactivos por reajustes de meses anteriores. Para calcular el aguinaldo no se tomará en cuenta el "total percibido" sino que se imputará el reajuste al mes/es en que se ha "devengado" tal remuneración. No importa entonces cuando se paga sino a que mes corresponde el pago.

#### **Situaciones particulares:**

- **Extinción del Contrato:** El art 123 de la LCT dispone que al producirse la extinción de la relación laboral cualquiera sea la causa, el trabajador tiene derecho a percibir la parte del aguinaldo en forma proporcional al tiempo trabajado.
- **Licencia por Maternidad:** Durante el período de licencia por maternidad hay una suspensión momentánea del contrato de trabajo de acuerdo con lo previsto por el art 177 de la LCT. En dicho período la trabajadora no percibe

remuneraciones sino un monto similar, pero en concepto de Asignaciones Familiares. Por lo tanto, el aguinaldo en este caso deberá calcularse teniendo en cuenta la mejor remuneración percibida y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el semestre. Es decir, el período de Licencia por Maternidad no se computa como tiempo de servicio y por ello por ese lapso no corresponde abonar el aguinaldo

- **Accidentes de trabajo:** Las enfermedades profesionales o los accidentes derivados de la relación laboral generan un período de ausencia que si bien es retribuido tiene un tratamiento especial ya que el trabajador percibe una "prestación dineraria". La Ley de Riesgos de Trabajo en su art 12, estableció la forma de calcular el ingreso base y éste ya tiene en cuenta la incidencia del aguinaldo por lo que, en este caso, debemos tener en cuenta lo mencionado para la Licencia por Maternidad
- **Pago anticipado de vacaciones anuales:** Las vacaciones anuales se deben pagar al momento de iniciarse. Cuando el período se prolonga de un semestre a otro, por ejemplo: si se inicia el 15 de dic y finaliza el 10 de enero siguiente, no se computarán en la base de cálculo del aguinaldo los días del semestre siguiente, ya que si bien se percibió todo el período sólo corresponde computar el importe devengado en el semestre que se liquida (en ese caso hasta el 31 de dic).
- **Plus en el pago de vacaciones:** El art 155 de la LCT dispone que se divida por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento para el caso de trabajadores mensualizados. Por ese motivo hay un plus adicional que puede hacer que, "la remuneración del mes" en que se pague sea la mayor y en ese caso será correcto tomarla como base de cálculo del aguinaldo...
- **Aportes y Contribuciones – Base Imponible:** El art 6º de la RG. Nº 1.750/04 AFIP establece que cuando se trate del cálculo de contribuciones o cuotas correspondientes a cada cuota semestral del SAC las bases imponibles máximas que se deberán aplicar serán equivalentes al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las mensuales establecidas

#### **UNIDAD 4: Vacaciones y otras licencias** **VACACIONES ANUALES - Descanso anual remunerado**

El instituto de las vacaciones integra el régimen general de los descansos o pausas laborales y responde a consideraciones de tipo biológico, social y económico. Las vacaciones implican la liberación temporaria por parte del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición de su empleador, y aunque la relación laboral no se interrumpe, se suspende la prestación del trabajo.

##### **RÉGIMEN GENERAL**

**Art. 150º—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. Los convenios colectivos de trabajo podrán fijar mejores condiciones.



**Art. 151 - 153°—Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.** 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 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 aquel en que el trabajador gozase de descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

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

- **PROPORCIONALIDAD:** cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, tendrá de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

**Tiempo de trabajo – su computo.** A los efectos del cómputo del mínimo de días trabajados para el goce de las vacaciones, se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por:

- a- gozar de una licencia legal o convencional (matrimonio, fallecimiento, nacimiento, etc.);
- b- estar afectado por enfermedad (o accidente, aunque la norma no lo diga expresamente) inculpable;
- c- un infortunio laboral (accidente del trabajo, enfermedad profesional o enfermedad accidente); y
- d- en general por todas las causas no originadas en la voluntad del trabajador.

**Art. 154°—Época 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, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, 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 vacaciones.** 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 estas. 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, 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:
  - En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo con el 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.

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

**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 de este tendrán derecho a percibir la indemnización.

**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.

**Art. 162°—Compensación en dinero. Prohibición.** Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el art. 156 (indemnización por vacaciones no gozadas ante una extinción de la relación laboral por cualquier causa)

#### **Art. 153°—Vac Proporcionales ----- Art. 156°—Indemnización VNG**

No se debe confundir ambos mecanismos. El primero un trabajador es con un contrato vigente y que reúne el requisito del tiempo mínimo para obtener el total de los días. El segundo aplica para el caso de extinción de la relación y la liquidación proporcional como indemnización por VNG.

**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 con 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 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b) (10 días corridos por matrimonio). 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.

#### **LEY 24.467 PYME – Flexibilización**

Si el convenio colectivo lo prevé, se podrán otorgar en cualquier momento del año y fraccionadas con un mínimo de seis días laborables continuos. Si se acordase el fraccionamiento su pago se efectuará proporcionalmente al inicio de cada período. Quiere decir que se mantienen los días anuales y la obligación de pagarlas al inicio.

#### **Vacaciones – Comentarios**

- **Interrupción por enfermedad:** se suspenden las vacaciones hasta el restablecimiento del trabajador.
- **Feriado coincidente con período de vacaciones:** cuando el feriado se coincida dentro de un período de licencia paga, no corresponde retribución alguna por el día feriado
- **Mejores Condiciones:** en el Instituto de las Vacaciones se debe analizar el CCT en particular a los efectos de evaluar si hubiera disposiciones más favorables.

## LICENCIAS ESPECIALES - Art 158 a 161

Este tipo de licencias no son específicamente descansos, ya que se otorgan para situaciones especiales, que tienen carácter asistencial, familiar, o frente a acontecimientos que demandan tiempo de descanso, de reposo, o de distensión:

- Están las Licencias Legales Previstas en la LCT
- Licencias Convencionales pactadas por acuerdo colectivo.

### Régimen de las licencias especiales

**Art. 158°—Clases.** El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos
- Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- 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.
- Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- 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.

los **incisos a), c) y d)**, **deberá necesariamente computarse un día hábil**, cuando las mismas coincidieran con domingos, feriados o no laborables. Se deben liquidar seg. el art. 155 (vacaciones ordinarias)

### Características:

- Se calculan igual que las vacaciones
- Respecto a la licencia por matrimonio, la misma debe ser otorgada a ambos cónyuges que trabajan a las órdenes del mismo empleador, como así también debe adicionarse dicha licencia al goce de las vacaciones si el trabajador así lo requiere

#### □ Licencias Legales:

■ Matrimonio	10 Días corridos
■ Examen (Planes Ofic. de Enseñanza – 10 Días al año)	2 Días corridos
■ Nacimiento de hijo (varón)	2 Días corridos
■ Fallecimiento de Padre	} 3 Días corridos
■ Fallecimiento de Cónyuge (concubinato)	
■ Fallecimiento de Hijo	
■ Fallecimiento de Hermano	1 Día corrido

↓  
Uno de los días debe ser hábil

### Días no laborables por causas Religiosas

**Ley 24.571** - Declara días no laborables para las personas en relación de dependencia que profesan la religión judía:

- Dos días por el año nuevo judío (Rosh Hashana)
- Un día por el día del perdón (Iom Kipur)

**Ley 24.757** - Declara días no laborables para las personas en relación de dependencia que profesan la religión islámica:

- Un día por año nuevo musulmán (Hégira)
- Un día, que sería el posterior a la culminación del ayuno (Id Al-Fitr)
- Un día por el día de la fiesta del sacrificio (Id Al Adha)

**Ley 25.151** - Dispone que los trabajadores alcanzados por las Leyes 24.571 y 24.757, devengarán remuneración y los demás derechos emergentes de la relación laboral (como si hubieran prestado servicios) los días de festividades religiosas.

### Días conmemorativos

Son los días de licencia o de trato equivalente a un feriado, fijados por decisión de las autoridades provinciales o por medio de un convenio colectivo.  
Retribución: su tratamiento es igual al de los días feriados.

### Asueto

Finalización de la jornada de trabajo sin cumplirla íntegramente por decisión del empleador.

Retribución: Se abonará la jornada completa de trabajo en forma normal

### Días no laborales y feriados

Respecto a los días no laborables, el empleador tiene la opción de trabajar. En dichos días, los trabajadores que presten servicio percibirán el salario simple. Respecto a los días feriados, la ley contempla que el trabajador no debe concurrir al trabajo. Si el empleador decide que deben trabajar, pueden hacerlo, pero deben recibir una retribución adicional por los días feriados, según el método de cálculo siguiente:

#### **Feriados – métodos de cálculo.**

- **Para los trabajadores mensualizados:** si presta servicios en un día feriado, se considera que corresponde abonar el valor del día más un día más que se calcula como de vacaciones, es decir, corresponderá dividir su salario por 25.
- **Para las jornadas por día o por hora:** se debe abonar el día o las horas más otra cantidad igual, en el caso de que no concurrieran a trabajar día se determinará de acuerdo con lo que normalmente el trabajador percibe por día o por hora, teniendo en cuenta, en el caso de los jornaleros por hora, el número de horas que normalmente trabajan por día
- **Para el trabajador que cobra comisiones y otras formas variables:** la determinación del salario se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta días inmediatamente anteriores al feriado. Para obtener ese valor se suma todo lo percibido como remuneración en los últimos treinta días, dividiendo el total por el número de días u horas normales de trabajo que hay en esos treinta días

#### **ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES - Art. 208 a 213 LCT**

**Concepto.** Por enfermedades o accidentes inculpables se deben entender aquellas dolencias o alteraciones de la salud que afecten al trabajador, de forma tal que le impidan cumplir con la prestación de las tareas que tiene asignadas, cuando el origen de la afección no es atribuible al dependiente, ni producido por causa o en ocasión del trabajo. Para que podamos hablar de este tipo de enfermedades, se deben cumplir distintos requisitos negativos, ante la ausencia de estos, podemos afirmar la existencia de una verdadera enfermedad o accidente inculpable.

**Requisitos negativos.** No estar originada la enfermedad del trabajador en la función o tarea desempeñada (en cuyo caso estaríamos en presencia de una enfermedad profesional o accidente del trabajo regulados por la Ley 24.557), y No haber sido causada por dolo (intención) o culpa grave del trabajador para eximirse de la obligación de prestar sus servicios. Resumiendo, digamos que "*enfermedad inculpable*" es aquella que resulta descartando cualquier enfermedad profesional, como, asimismo, todas las consecuencias dañosas derivadas de actos voluntarios del trabajador.

#### **Características.**

- Que la enfermedad o accidente sea inculpable, es decir, que no se relacione con el trabajo y que no se haya producido por un acto intencional del trabajador
- Que lo imposibilite de prestar tareas
- Que se manifieste durante la relación laboral, lo que excluye las afecciones incapacitantes que aparecen después de la extinción del contrato
- Se deber de mantener vigente el contrato de trabajo
- De corresponder abonar los salarios por ciertos períodos predeterminados

**Notificaciones.** El trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, tiene la obligación de comunicarle al empleador su estado de enfermedad, como así también el lugar en el que se encuentra, en la primera jornada de trabajo

**Controles.** El servicio médico y el tratamiento están a cargo de la obra social a la que se encuentre afiliado el trabajador. El control médico patronal, que consiste en el derecho que tiene el empleador de controlar la enfermedad denunciada mediante su servicio médico. Obligación del trabajador a presentar certificado médico, si no ha habido contralor patronal. Si el contralor médico patronal ha justificado la enfermedad, no corresponderá que el trabajador presente certificado médico. En caso de **discrepancia** entre lo diagnosticado por el médico patronal y el médico del trabajador, la resolución de tal cuestión quedará librada al ámbito judicial.

**Periodos de licencias pagas.** Enfermedades crónicas, las mismas no generarán nuevas licencias, salvo que hayan transcurrido 2 años desde su primera manifestación, en cuyo caso se volverán a contar los plazos legales como si se tratara de una nueva enfermedad.

- 1- recidiva de enfermedades crónicas: será computada cuando mediante 2 (dos) años entre el alta anterior y la nueva manifestación de la enfermedad.
- 2- corresponde el pago ante distintas patologías
- 3- es un concepto remunerativo.
- 4- se considera tiempo de servicio.
- 5- se respetan los aumentos convencionales.
- 6- genera el pago de conceptos variables si corresponden. En tal caso se consideran las remuneraciones variables percibidas durante los seis (6) meses anteriores a la manifestación del accidente o enfermedad.

### **Remuneraciones a liquidar**

- Salario de remuneración fija: se liquidará el mismo durante las licencias con más los incrementos que se produjeren.
- Salario en caso de remuneración variable: se calculará sobre el promedio del último semestre anterior a la liquidación por enfermedad. En cualquier caso, la retribución no podrá ser inferior a la que hubiera percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento
- Prestaciones en especie habituales: las mismas serán valorizadas convenientemente

**Licencias sin goce de sueldo.** Concluidas las licencias pagas el trabajador tiene derecho a otra nueva licencia sin goce de salarios. Se denomina "reserva de puesto". Se extiende por un máximo de un año

**Art. 211°—Reserva de puesto.** "Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año, contado desde el vencimiento de aquellos. 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".

**Comentarios.** Vencido el plazo, la extinción del vínculo contractual no es automática. Es necesaria la notificación. También es necesario que no haya alta médica (curación o incapacidad definitiva). La jurisprudencia ha entendido, que el plazo de reserva de puesto es considerado como trabajado para la concesión de las vacaciones.

**Reincorporación al trabajo.** Luego del período de reserva o declarada la incapacidad del trabajador, este tiene las siguientes opciones (Art. 212 LCT):

- Regresar al trabajo sin incapacidad: Se reinstala en su puesto o similar, con la misma categoría o salario correspondiente a la misma, respetando el empleador al dependiente tanto en el plano material como moral.
- Regresar al trabajo con incapacidad: si el trabajador regresara dado de alta con limitaciones a su capacidad original, lo que le impide continuar con sus prestaciones en forma normal, se dan algunas de las siguientes posibilidades:
  - Empleador que no tiene tareas adecuadas: el contrato se extinguirá, pero el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el Art. 247 de la LCT.
  - Empleador que tiene tareas y no las otorga: el contrato se extinguirá, pero el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el Art. 245 de la LCT.
  - Empleador que tiene tareas adecuadas y las otorga: se le abonará al dependiente la misma remuneración que tenía en su categoría sin disminución alguna del ingreso
  - No regresar al trabajo por incapacidad absoluta: tendrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT.

### **Situaciones posibles al momento de reincorporación**

<b>Reingreso sin ninguna incapacidad</b> El trabajador se reincorpora sin ninguna secuela, al mismo trabajo y en las mismas condiciones sin disminución de la remuneración.
<b>Reingreso con incapacidad</b> El trabajador puede reintegrarse con incapacidad o secuelas, en cuyo caso el empleador le puede otorgar tareas adecuadas, sin disminución de su remuneración
<b>Rechazo del Reingreso con incapacidad por falta de tareas adecuadas</b> El trabajador con secuelas no pueda ser reintegrado por falta de tareas adecuadas disponibles por parte del empleador. En tal caso, este último deberá indemnizar al trabajador con la suma prevista en el art. 247 (LCT), que constituye el 50% de la indemnización
<b>Rechazo del Reingreso con incapacidad con tareas</b> Otra alternativa es que la empresa cuente con tareas adecuadas y el empleador no desee otorgárselas al trabajador con secuelas. En este caso, deberá indemnizarlo con la prevista por antigüedad del art. 245 (LCT).
<b>Imposibilidad del Reingreso por Incapacidad Absoluta</b> El trabajador que padezca una incapacidad absoluta será acreedor de la indemnización por antigüedad del art. 245/254 (LCT), ya no por la extinción del vínculo, sino por el grado de incapacidad sufrido por el trabajador. Es 1 indem. de la Seg. Social a cargo

**Despido durante la licencia por enfermedad.** Si durante ese lapso el empleador despidiese al trabajador, sin justa causa, deberá abonar aparte de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de la licencia con goce de sueldo, o a la fecha de alta si ésta fuera anterior.

**Suspensiones durante la licencia por enfermedad.** Si el empleador hubiere dispuesto suspensiones por causas económicas o disciplinarias, se podrán aplicar aun cuando el trabajador estuviese enfermo o la circunstancia fuere sobreviniente. Se generará el derecho al salario por el tiempo que el trabajador esté enfermo o accidentado

**JURISPRUDENCIA:** “En el caso se destaca que el trabajador tiene el deber legal de dar aviso de su enfermedad y del lugar en donde se encuentra. El empleador, a la vez, debe controlar la enfermedad. Si no lo hace tiene a su cargo los salarios sin que resulte obligatorio para el trabajador la entrega del certificado médico. El concepto de “carga de familia” del art. 208, LCT, que habilita la extensión del período de licencia paga por enfermedad, comprende el supuesto en que la trabajadora embarazada percibe la asignación del hijo por nacer — prenatal—.

### **UNIDAD 5: Asignaciones familiares y subsidios ANSES - Administración Nacional de la Seguridad Social**

Es un Organismo descentralizado, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Otorga jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares y la prestación por desempleo, financiada por el Fondo Nacional de Empleo.

**Atribuciones:** Por art. 13 del Decreto Nº 1.245/96 se delegan en la ANSES, las atribuciones de determinación, contralor, verificación e intimación, atinentes a los recaudos específicos, plazos y documentación requerida para la percepción de las prestaciones contempladas en el régimen de asignaciones familiares. **Mediante la resolución del ANSES Nº 203/19 se crea el Sistema de Cobertura Universal de Niñez y Adolescencia (CUNA) que tiene como objetivo unificar el procedimiento de control, validación, liquidación y pago de las asignaciones familiares.**

#### **Funciones del PEN – Poder Ejecutivo Nacional**

- Fijar la cuantía de las asignaciones familiares
- Topes y rangos remuneratorios
- Coeficientes zonales o montos diferenciales
- Índice de costo de vida o variación salarial
- Situación económica social de las distintas zonas

**Régimen Nacional de la Seguridad Social** - Sistema y Subsistemas  
La ley 24.714, con alcance nacional y obligatorio, un Sistema o Régimen de Asignaciones Familiares basado en dos Subsistemas:

1. Contributivo
2. No contributivo (beneficiarios del SIPA y pensiones) - No contributivo (compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social desocupados o se desempeñen en la economía informal)

**Subsistema contributivo.** Se aplica a los trabajadores en relación de dependencia en la actividad privada, beneficiarios de la Ley sobre Riesgos del Trabajo y beneficiarios del Seguro de Desempleo. Se financiará con una contribución a cargo del empleador (4,70%) y del responsable del pago de prestaciones dinerarias, rentas provenientes de inversiones, donaciones, legados y otro tipo de contribuciones.

**Subsistema no contributivo.** Se aplica a los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (S.I.P.A.), beneficiarios del Régimen de Pensiones no contributivas por invalidez y, a partir del Dec.1602/09, los beneficiarios de la Asignación universal por hijo para protección social. Se financiará según lo dispuesto en el art.18 Ley 24.241, es decir, en general con recursos del régimen previsional público (S.I.P.A.)

#### **Prestaciones – Clasificación**

##### **Según la periodicidad del pago**

**De pago mensual:** Asignación por Hijo. Hijo con Discapacidad. Prenatal.

**De pago periódico:** Ayuda Escolar Anual. Maternidad. Lic. Esp. Maternidad hijo c/síndrome Down (Ley 24.716)

**De pago único:** Nacimiento. Adopción. Matrimonio.

##### **Según su ocurrencia**

**Habituales:** Asignación por Hijo. Hijo con Discapacidad. Prenatal.

**Ocasional o Eventual:** Ayuda Escolar Anual. Maternidad Lic. Esp. Maternidad hijo c/síndrome Down (Ley 24.716)  
Nacimiento. Adopción. Matrimonio

##### **Pago**

- 1- Prestaciones de Pago Único - las abona el ANSES (Nacimiento, Adopción, Matrimonio)
- 2- Prestaciones de pago mensual
  - a. *Sistema de Compensación* - Las abona el empleador
  - b. *Sistema de pago directo (SUAF)* - Las abona el ANSES

#### **Carácter de las asignaciones:**

- 1- No constituyen remuneración
- 2- No están sujetas a gravámenes
- 3- No son tenidas en cuenta al liquidarse SAC, Vacaciones, Indemnizaciones.
- 4- Son inembargables, salvo alimentos.
- 5- Se cobran íntegramente, no en función al tiempo trabajado.

#### **Ingreso del Grupo Familiar (IGF)**

Según el D. 1667/12 deben considerarse como **INGRESOS**:

- Las remuneraciones brutas de los trabajadores en relación de dependencia
- Las rentas de referencia para trabajadores autónomos, monotributistas y servicio doméstico.
- Las sumas originadas en Prestaciones Contributivas y/o No contributivas nacionales, provinciales y municipales
- Prestaciones por desempleo y Planes sociales (L.24013 y 25191)
  - Jubilaciones y Pensiones (L.24241)
  - Prestaciones por riesgos del trabajo L.24557)
  - Asignación por maternidad/ Maternidad Down (L.24714 art.11)
  - Los importes no remunerativos de carácter regular y habitual

**SE EXCLUYEN** del cómputo para el Ingreso del Grupo familiar:

- Horas Extras
- Sueldo Anual Complementario
- Plus por zona desfavorable

**Pago de las Asignaciones Familiares.** Se considera para efectivizar el pago

- Para los trabajadores en relación de dependencia: *la zona geográfica de explotación declarada por el empleador ante la AFIP.*
- Para los titulares de la prestación de una ART que no se encuentren bajo relación de dependencia: *por su domicilio de residencia.*
- Para los titulares jubilados y pensionados del SIPA y titulares de la pensión honorífica de Veteranos de Guerra del Atlántico Sur: *por su domicilio de residencia y agente pagador.*

**Exclusiones del sistema.** Quedan excluidos de las prestaciones, con excepción de las asignaciones familiares por *maternidad y por hijos con discapacidad*, aquellos grupos familiares (IGP) que perciban remuneraciones superiores a *TRESCIENTOS DIECISEIS MIL SETECIENTOS TREINTA Y UNO (\$ 316.731)* en uno o más empleos. (el Dto. 840/2020 elimina el tope mínimo de remuneraciones)

*La percepción de un ingreso superior a PESOS CIENTO CINCUENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS (\$ 158.366.-) por parte de uno de los integrantes del grupo familiar excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares, aun cuando la suma de sus ingresos no supere el tope máximo establecido.*

**Obligaciones de las partes.** El empleador está obligado a notificar al personal, dentro de los DIEZ (10) días hábiles de su ingreso, las normas que rigen el régimen de asignaciones familiares, entregando y conservando constancia fehaciente de dicha notificación. También deberá cumplir con la (contribuciones F.931). El beneficiario (trabajadores activos) de asignaciones familiares deberá presentar la documentación que avala el derecho dentro del plazo. Vencido el mismo, no se admitirá reclamo alguno. El beneficiario de la Prestación por Desempleo, deberá hacerlo dentro de los TREINTA (30) días de iniciado el trámite respectivo.

**RESOLUCIÓN 203/19.** "Sera responsabilidad de cada titular mantener actualizada la información relacionada con sus datos personales y de familia en tiempo y forma ante la ANSES" (Art.5)

"Sera responsable el empleador por la falta de liquidación de las asignaciones que la Administración de la Seguridad Social no pueda efectuar a sus trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones ante la AFIP, como así también por la falta de presentación de la documentación pertinente ante la ANSES." (Art. 6)

#### **ESCALA SEGÚN R. 202/2022 ANSES - (Vigencia 01/09/22 a ..... ) (para trabajadores en actividad)**

Los montos de cada asignación varían según los límites de remuneraciones mensuales y las zonas del país donde el empleado realice sus tareas.

*Existen incrementos en los valores en determinadas zonas, a saber: **Zona 1** (La Pampa, Río Negro, entre otras); **Zona 2** (Chubut); **Zona 3** (algunas zonas puntuales de Catamarca, Jujuy y Salta) y **Zona 4** (Santa Cruz y Tierra del Fuego).*

**DECRETOS 719/21 y 578/22.** Los complementos establecidos por los Decretos 719/21 y 578/2022 se abonan a los siguientes beneficiarios, siempre que el IGF se encuentre dentro del primer rango (y haya generado derecho al cobro de la asignación por Hijo y/o Hijo con Discapacidad en los meses de **julio, agosto y septiembre** agregado Dto.578):

- Los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada o pública nacional
- Los titulares de la Prestación por Desempleo
- Las personas comprendidas en el artículo 1º del Dto. 592/16 (trabajadores temporarios o que presten servicios en forma discontinua)



**REMUNERACIÓN (para trabajadores en actividad).** El tope remunerativo lo componen todos los sueldos que el trabajador perciba (en caso de tener más de un empleo). Se considerará *remuneración* a los efectos de esta ley, la definida por el SIJP (L. 24.241, arts. 6 y 9) con *excepción de las horas extras y el sueldo anual complementario (SAC) y plus por zona desfavorable*. No se aplica tope alguno en las asignaciones por maternidad y por hijos c/discapacidad. Para quienes trabajen en el Sector Público Nacional desde enero del 2013 perciben las asignaciones en forma directa a través del ANSES.

**Ley 24241/93 - Art 6°.** "Se considera remuneración, a los fines del SIJP, todo ingreso que percibiére el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia."

**Requisito de antigüedad en el empleo.** A los fines de complementar el requisito de antigüedad en el empleo (cuando le sea requerido, ej: 6 meses para el caso de matrimonio) los trabajadores podrán computar tareas comprendidas en el régimen de asignaciones familiares, desempeñadas en los meses inmediatamente anteriores al inicio de la actual actividad. Podrán también ser computados los meses inmediatamente anteriores en que se hubieran recibido prestaciones del seguro de desempleo. *La Ley 27611 del 15/01/2021 elimina el requisito de antigüedad en el empleo para las asignaciones por nacimiento (art.8) y adopción (art.9)*

#### **Situaciones para considerar**

**Pluriempleo.** Cuando el titular de las asignaciones trabaje en relación de dependencia en una empresa privada y, en forma simultánea, para un organismo Provincial o Municipal, las asignaciones serán liquidadas por la ANSES. Cuando el titular opte por percibir las asignaciones a través del organismo Provincial o Municipal deberá renunciar previamente ante la ANSES al cobro de estas mediante un formulario destinado a tal fin y presentado ante la Administración.

**Pluricobertura.** Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las asignaciones serán percibidas por la mujer.

**Decreto 614/13 Art. 7:** "El efectivo pago de las asignaciones familiares correspondientes a los sujetos comprendidos en el art. 1, incs. a) y b), de la Ley 24.714, se realizará a la mujer, independientemente del integrante del grupo familiar que genera el derecho al cobro de la prestación, salvo en los casos de guarda, curatela, tutela y tenencia que se realizará al guardador, curador, tutor o tenedor, respectivamente, que correspondiere." a excepción de la asignación por matrimonio que la percibe cada uno de los cónyuges.

**Dto.840/20** "Cuando medie acuerdo entre los padres se le podrá abonar la asignación a un tercero o, a la hija o hijo adolescente desde los 16 años salvo los casos de guarda o tutela"

Las asignaciones por hijo, hijo con discapacidad, ayuda escolar anual, asignación universal por hijo y por embarazo para protección social, prenatal y nacimiento se tendrá en cuenta a ambos progenitores o adoptantes, aun cuando se encuentren separados de hecho o divorciados

## Modalidad de pago de las asignaciones

1. **Prestaciones de Pago Único:** siempre las abonó la ANSES (nacimiento, adopción, matrimonio).
2. **Prestaciones de pago mensual y anual:** dos modalidades:
  - Sistema de fondo compensador: Asume el pago el empleador y compensa con el pago de cargas sociales (F.931). (quedan pocas empresas bajo esta modalidad)
  - Sistema de pago directo (SUAF): Asume el pago directamente la ANSES

**Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF): Pago.** Es obligación del empleador transmitir a la ANSES los datos proporcionados por los trabajadores respecto a sus cargas de familia y los datos referidos a las cuentas bancarias de cada empleado. La ANSES liquida y deposita directamente el monto de las asignaciones en la cuenta sueldo del empleado. Se debe verificar que los datos estén actualizados en la ANSES, en caso de faltar alguna documentación el trámite es presencial y con turno previo. En los casos de hijos con discapacidad se debe realizar un trámite previo.

### Asignación de pago único:

- **Asignación por nacimiento**
  - Representa \$ 9.875.-, que se abonan el mes en que se acredite de forma fehaciente el alumbramiento no requiriéndose para su percepción antigüedad en el empleo. En el caso de nacimiento múltiple se abonará una asignación por cada hijo (ídem en adopción). Corresponde el pago de la asignación en el caso de reconocimiento de un hijo/a, siempre que no hubieren transcurrido dos (2) años contados a partir de la fecha de nacimiento.
- **Asignación por adopción**
  - Representa \$ 59.058.- y se abonará en el mes que se acredite dicho hecho. No requiere antigüedad en el empleo.
- **Asignación por matrimonio**
  - Representa \$ 14.788.- y se cobran en el mes que se acredite el acto, para lo cual se requiere una antigüedad mínima y continuada el empleo de seis (6) meses. Tal asignación la perciben los dos cónyuges, en el caso que corresponda.  
Requisitos:
    - a- Tener el matrimonio acreditado en ANSES
    - b- Estar dentro de los 2 meses y 2 años de ocurrido el evento

### Diferencia entre Asignación y Licencia por maternidad

**La Asignación Familiar por Maternidad** reemplaza el sueldo durante el transcurso de la licencia, ya que las trabajadoras tienen prohibición legal de trabajar y no cobran su remuneración normal y habitual durante ese período. A las 12 semanas de gestación la empleada debe solicitar la **Licencia por Maternidad** al empleador, acreditando el embarazo con un certificado médico donde conste la fecha probable de parto y semanas o meses de gestación e informarle al empleador si opta por tomar la licencia de 30 días antes y 60 días después de la fecha probable de parto, o bien 45 días antes y 45 días después de la fecha probable de parto.

Cuando el empleador otorgue la Licencia por Maternidad se solicita ante el ANSES la Asignación por Maternidad o la Asignación por Maternidad Down.

#### Asignaciones de pago periódico

**Asignación por maternidad:** El monto de la asignación por maternidad consiste en una suma igual a la remuneración bruta que le hubiese correspondido percibir a la trabajadora durante el transcurso de la licencia, salvo en el caso de remuneraciones variables en donde se deberá

#### Asignaciones de pago mensual

**Asignación por prenatal:** Corresponde al pago de esta asignación a la mujer trabajadora embarazada, independientemente de su estado civil. **NO SE REQUIERE ANTIGÜEDAD.** Su monto es una suma equivalente a la asignación por hijo que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento. Se acreditará entre la semana 12

<p>tener en cuenta el promedio de las remuneraciones brutas percibidas durante los tres (3) meses anteriores al inicio de la licencia. Para su percepción se requiere una antigüedad mínima y continuada de tres (3) meses en el empleo al momento de comenzar la licencia. La antigüedad se calcula desde que comienza la licencia 3 meses para ATRÁS no desde la fecha de parto. Si es trabajadora de temporada debe estar trabajando al momento de iniciar la licencia. En caso de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida, corresponde el pago íntegro de la asignación si la gestación fue igual o mayor a seis (6) meses. Se extiende la licencia por maternidad, por seis (6) meses más en caso de nacimiento con síndrome de Down. Para gozar la Licencia por Maternidad Down, luego del nacimiento y 15 días antes de que finalice la Licencia por Maternidad de 90 días, la trabajadora debe acreditar ante el empleador el diagnóstico del síndrome de Down del recién nacido, mediante un certificado médico del que surja el diagnóstico. Si no se denuncia el estado de embarazo y el nacimiento se produce, sólo corresponderá el pago de los 45 días posteriores al parto.</p> <p><b>Asignación por ayuda escolar anual:</b> Consistirá en el pago de \$ 7.100.- (valor general, varía por zonas) que se hará efectivo en el mes de marzo o al comienzo del ciclo escolar por cada hijo de 4 a 17 años inclusive (Dto.433/15) por el que perciba salario y que reciba educación inicial, primaria, secundaria y especial. Lo cobra uno solo de los padres una vez al año. Se cobra a partir de los 45 días de edad siempre y cuando el niño concurra a establecimientos incorporados a la enseñanza oficial. Se abona en forma automática en el mes de Febrero/ Marzo de cada año. Al comienzo del ciclo lectivo deberá presentar el certificado original que acredite la condición de alumno/a regular del establecimiento educativo, teniendo como fecha límite el 31 de diciembre de cada año. <i>No existen límites de edad ni tope de IGF cuando se trate de hijos con discapacidad.</i></p>	<p>y 30 para cobrarla en su totalidad. Si la trabajadora realiza la solicitud luego de la semana 30 de embarazo, solo se abonarán los meses desde el momento de la solicitud hasta el nacimiento o interrupción del embarazo. No corresponde pago si la solicitud se realiza una vez ocurrido el nacimiento o interrupción del embarazo. Para la percepción de la asignación prenatal se deberá presentar un certificado médico, que acredite la existencia de un embarazo con tres (3) meses cumplidos de gestación e indique la fecha probable de parto. Dicha presentación deberá hacerse efectiva luego del 3º mes y antes de las 30 semanas. Se requerirá una <i>antigüedad mínima y continuada de tres (3) meses en el último año en los casos de trabajadoras que cobren por una ART y Monotributistas</i>. Pueden computar el tiempo trabajado en relación de dependencia, Prestación por desempleo, o en el caso que corresponda, por ser monotributista.</p> <p><b>Asignación por hijo:</b> Corresponde el pago por cada hijo menor de 18 años que se encuentre a cargo trabajador. Se exige como documentación para tener derecho a su cobro: Partida o certificado de nacimiento. Si es adoptivo, testimonio de sentencia judicial. El valor de la asignación dependerá de la remuneración del trabajador. (Valor General \$ 8.471.- para sueldos menores a \$ 131.208.-) Con los complementos en septiembre, octubre y noviembre \$ 20.000.- La asignación por hijo se abonará por cada hijo que resida en el país, soltero, propio, del cónyuge, matrimonial, extramatrimonial, aunque este trabaje en relación de dependencia o perciba cualquier beneficio de la seguridad social. Corresponde el pago de las asignaciones por hijo en el mes, inclusive, que cumplan la edad límite.</p> <p><b>Asignación por hijo con discapacidad:</b> Se abona por cada hijo/a con discapacidad que resida en el país, soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente. Puede ser hijo matrimonial o extramatrimonial, adoptado o estar en guarda, tenencia, tutela o "curatela a la persona" acordada por autoridad judicial. No existe para su cobro límite de edad ni tope mínimo ni máximo de remuneraciones. El valor va a depender del tramo de la escala en que se encuadre el trabajador (solo tres tramos respecto a los ingresos) y de la zona geográfica. (Valor general \$ 27,590- para sueldos menores a \$ 131.208.-) Con los complementos en septiembre es: \$ 39.119.- Los requisitos para su cobro son: a) Partida o certificado de nacimiento. b) Autorización expresa de la ANSES. para la percepción de la asignación por discapacidad.</p> <p><b>Asignación por cónyuge:</b> Solo la cobran los Titulares Jubilados y Pensionados del SIPA y Titulares de Pensiones Honoríficas de Veteranos de Guerra del Atlántico Sur. Valor General \$ 2.053.- (para sueldos menores a \$ 316.731.-)</p>
<p><b>Asignación de pago anual</b></p> <p><b>Asignación por cuidado de Salud Integral</b> (Ley 27611 15/01/2021) - <i>Plan de los mil días:</i> Consiste en el pago de una suma de dinero que se abonará una (1) vez al año a las mujeres y otras personas gestantes y a los niños y niñas de la primera infancia, por cada niño o niña menor de tres (3) años de edad que se encuentre a su cargo, siempre que hayan tenido derecho al cobro de la Asignación Universal por hijo para Protección Social dentro del año calendario, y siempre que acrediten el cumplimiento del plan de vacunación y control sanitario, de conformidad con los requisitos que la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) establecerá a tales efectos. El monto de la asignación es la mayor suma que corresponda por Asignación por Hijo o Asignación por Hijo con Discapacidad</p>	<p><b>Asignación para monotributistas</b></p> <p>El Decreto Nº 593/16 establece que los Monotributistas tendrán derecho al cobro de las siguientes prestaciones de la Ley 24714:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Asignación por Hijo</li> <li>-Asignación por Hijo con Discapacidad</li> <li>-Asignación Prenatal</li> <li>-Asignación por Ayuda Escolar Anual</li> <li>-Asignación por Ayuda Escolar Anual para Hijo con Discapacidad</li> </ul> <p>Quedan excluidas del derecho al cobro las personas que tributen en la categoría I o superior excepto para la asignación por hijo con discapacidad y la ayuda escolar anual por hijo con discapacidad.</p> <p>Cuando dentro del grupo familiar ambas personas tengan derecho a las asignaciones las percibirá el que ostente la categoría más alta.</p> <p>El Dto. 840/20 suprime el control de la efectivización de las imposiciones mensuales como condición para la liquidación de las asignaciones familiares a contribuyentes del régimen Simplificado.</p>

**Compatibilidades.** La Resolución de ANSES N° 185 del 10/09/2021 deroga la R. ANSES N° 169/17 que preveía el régimen de compatibilidad del sistema simplificado con el subsistema contributivo de relación de dependencia.

**Art. 1°**—Establece que, cuando uno de los integrantes del grupo familiar se encuentre dentro del subsistema de relación de dependencia o monotributo - siempre que no tribute en la categoría I o superior, a excepción de la Asignación por Hijo con Discapacidad-, y el otro se encuentre incluido en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26844), o en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social, las asignaciones familiares serán percibidas por el titular que se encuentre en relación de dependencia o monotributo.

**Art. 2°**—Establece que, cuando un mismo titular se encuentre simultáneamente dentro del subsistema de relación de dependencia o monotributo -siempre que no tribute en la categoría I o superior, a excepción de la Asignación por Hijo con Discapacidad-, y del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, o registre declaraciones juradas del Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal (ENCOPE), tendrá derecho al cobro de las asignaciones familiares.

### **Asignación universal para protección social**

**¿Quiénes las perciben?** Los titulares de la asignación Universal por Hijo, por Hijo con Discapacidad, Ayuda Escolar Anual y Embarazo para Protección Social son: Desocupados, Monotributistas Sociales, Trabajadores no registrados y Personal de Casas Particulares.

**¿Cómo se cobra?** El 80% (sobre la base del valor general) en la liquidación normal, y el 20% acumulado contra la presentación de la Libreta Nacional de Seguridad Social, Salud y Educación y DDJJ del adulto responsable.

### **Asignaciones familiares para trabajadores temporarios**

El Dto. 592/16 incorpora en el derecho al cobro de las asignaciones familiares a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores rurales discontinuos
- Trabajadores de la construcción
- Actores – Intérpretes
- Trabajadores discontinuos de la industria cinematográfica.
- Trabajadores discontinuos en la estiba y embarcados.
- Trabajadores contratados bajo la modalidad prevista en el art. 99 de la LCT

### **Prestaciones por desempleo**

**Aspectos generales.** Es una prestación económica establecida por Ley Nacional de Empleo (L.24.013), para aquellos trabajadores en relación de dependencia que hayan sido despedidos o su contratación laboral se extinga por causas no imputables al mismo. Además de la ayuda económica, incluye una prestación médico-asistencial (obra social a la que estaba afiliado), el pago de asignaciones familiares y el cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales. Si el desempleado desea comenzar a trabajar en forma independiente puede optar –una vez otorgada su prestación- por solicitar el pago único de la misma.

#### **Documentación para presentar:**

- **Despido sin justa causa:** telegrama de despido, carta de despido o nota de despido con firma del empleador.
- **Despido por quiebra o concurso preventivo del empleador:** constancia emitida por el síndico certificando la disolución del contrato laboral o sentencia de quiebra autenticada por el juzgado.
- **No renovación de un contrato a plazo fijo:** copia del contrato vencido
- **Fallecimiento de un empleador unipersonal:** copia del certificado de defunción.
- **Trabajador/a con enfermedad no adjudicable al ámbito laboral al momento del despido o cobraba por ART:** certificado médico de aptitud laboral.

<b>Obligaciones del empleador</b>	<b>Obligaciones del Trabajador</b>
-Ingresar sus contribuciones al Fondo Nacional de Empleo (0,94%) -Proporcionar al ANSES toda la documentación, datos y certificaciones que le sean requeridas -Registrar el contrato o relación laboral del trabajador conforme lo establece la normativa laboral vigente -Entregar al trabajador la certificación de servicios según lo establece el art. 80 de la ley 20744.-	-Aceptar los controles y aportar la documentación que se determine. -Participar en los programas destinados al fomento del empleo y capacitación. -Completar en una UDAI el formulario 3.23 y después, con dicho formulario presentarse en las oficinas del Ministerio de Trabajo para acceder al cobro de la prestación.  Solicitar la suspensión de la prestación dentro de los 5 días hábiles de haberse incorporado a un nuevo trabajo

**No acceden a esta prestación los trabajadores que:**

- Perciban Programa jefes de Hogar o cualquier otra prestación no contributiva
- Perciban prestaciones previsionales
- Contratados bajo la modalidad de pasantías o becarios.
- Perciban otra retribución o ingreso.
- Hayan renunciado o cesado en la relación laboral de mutuo acuerdo con el empleador o los que hayan optado por el retiro voluntario.
- Perciban a través de una ART una prestación dineraria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Pertenezcan a los siguientes regímenes: Servicio doméstico - Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal - Establecimientos Privados de Enseñanza (Ley 13047) - Personal Docente de la Educación Superior de Instituciones Universitarias Privadas reguladas por la Ley 24521

**Cobertura.** El acceso al beneficio y su duración se establece en función de la cantidad de periodos laborales que el trabajador tenga registrados en el SIJP a la fecha de la ruptura de la relación laboral.

Está conformada por una prestación básica dineraria que se calcula inicialmente tomando la mitad de la mejor remuneración neta mensual, normal y habitual de los últimos seis (6) meses trabajados y cuyos montos mínimos y máximos se fijan en:

- Septiembre de 2022, el pago mínimo será de \$14.222.- y el máximo de \$23.704-
- Octubre de 2022, el pago mínimo será de \$15.153- y el máximo de \$25.254
- **Noviembre de 2022, el pago mínimo será de \$16.083.- y el máximo de \$26.805**

Podrán acceder al Plan Fomentar Empleo orientado a desocupados entre 18 y 64 años con el objetivo de mejorar sus competencias laborales y otorga \$ 15.000.- para participar de los cursos de formación profesional y orientación laboral.

**Requisitos:**

- Haber trabajado en su último empleo en relación de dependencia bajo la LCT.
- Encontrarse en situación legal de desempleo por causas no imputables al trabajador.
- En el caso de ser trabajador agrario deberá estar inscripto en el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores)
- Haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo durante un período continuo o discontinuo de:
  - **Trabajadores permanentes:** Mínimo 6 meses de los últimos 3 años anteriores a la finalización del contrato que dio lugar a la situación legal de desempleo.
  - **Trabajadores eventuales y de temporada:** 12 meses en los últimos 3 años anteriores al cese, o acreditar un mínimo de 90 días de los últimos 12 meses anteriores a la finalización del contrato de trabajo.

Para los trabajadores eventuales, la duración de las prestaciones será de un día por cada tres de servicios prestados con cotización, computándose a ese efecto, exclusivamente, contrataciones superiores a TREINTA (30) días

**Beneficios** - Puede acceder a las siguientes prestaciones:

- Finalización de estudios primarios y/o secundarios con entrega de certificación de estudios formales.
- Actividades de formación profesional y capacitación laboral.
- Mediante las Oficinas de Empleo: orientación laboral, apoyo a la búsqueda de empleo, orientación al trabajo independiente.
- Cursos de trayectos de orientación laboral.
- Entrenamiento para el trabajo en el sector privado y ONGs.
- Apoyo a la inserción laboral en el sector privado y ONGs según la cantidad de horas de actividad diarias.
- Cuando se terminan de cobrar las cuotas del Seguro, las personas que no consiguieron trabajo pueden solicitar su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo.

**COBERTURA – Trabajadores permanentes.**

Meses cotizados	Cuotas Mensuales	Monto a percibir
6 a 11	2	Valor base*
12 a 23	4	Valor base*
24 a 35	8	Cuotas 1 a 4: VB* Cuotas 5 a 8: 85%**
36 o más	12	Cuotas 1 a 4: VB* Cuotas 5 a 8: 85%** Cuotas 9 a 12: 70%**

**Aclaraciones.** Mitad de la mejor remuneración neta mensual, normal y habitual de los último 6 meses trabajados. Trabajadores eventuales y de temporada si cotizó menos de 12 meses le corresponde un (1) día por cada tres (3) de servicio prestado con cotización. Titulares de 45 años o más: se extiende automáticamente por 6 meses la prestación, siendo el monto de las cuotas el 70% del valor de la 1era. Cuota. \*\* se calcula sobre el monto del mes 1.

**Requisitos – Trámite.** La tramitación es personal y sin turno y cuenta con 90 días hábiles para solicitarla desde la fecha en que se produjo la ruptura de la relación laboral. Después del plazo establecido, por cada día hábil de mora se descontará un día de prestación.

**UNIDAD 6: Aportes y contribuciones**  
**De lo aportes y contribuciones al sistema de seguridad social**

**SUS – Sistema Único de Seguridad Social.** Decreto 2284/91 determina su creación teniendo a su cargo las funciones de las cajas de subsidios familiares y del Instituto Nacional de Previsión Social y crea la CUSS (contribución Unificada de Seguridad Social). Decreto 507/93 establece la determinación y percepción de los recursos de la seguridad social sobre la base de declaraciones juradas que deberán presentarse ante la AFIP, asignándose a este organismo la aplicación, recaudación, fiscalización y ejecución de estos. *Actualmente el ingreso de aportes y contribuciones se realiza a través del S.I.C.O.S.S. (sistema de cálculo de obligaciones de la seguridad social)*

**Estructura F 931**

Seguridad Social Aportes	Obra Social Aportes
Seguridad Social Contribuciones	Obra Social Contribuciones
Ley de Riesgos del trabajo	Seguro Colectivo V.O

**CUSS – Contribución Única de Seguridad Social**

Código	Conceptos	Ley
301	Aportes régimen nacional de seguridad social	24241 jubilaciones 19032 INSSJP 23661 ANSSAL
351	Contribuciones régimen nacional de seguridad social	24241 jubilaciones 19032 INSSJP 23661 ANSSAL 24013 fondo Nacional de Empleo 24714 asignaciones familiares

## Sujetos Intervinientes:

- **TRABAJADOR:** Realiza el aporte al SUSS.
- **EMPLEADOR:** Actúa como contribuyente al SUSS y como agente de retención de los aportes de los empleados, estando obligado a realizar su posterior ingreso.
- **AFIP:** Organismo responsable de la implementación, recaudación y fiscalización.

<p align="center"><b>Aportes Seguridad Social</b></p> <p>Se encuentran a cargo de los trabajadores</p> <table border="1"> <tr> <td>Jubilación</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Ley 19032</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Obra Social</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Otros</td> <td>Según Convenio</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>17%</td> </tr> </table>	Jubilación	11%	Ley 19032	3%	Obra Social	3%	Otros	Según Convenio	Total	17%	<p align="center"><b>Aportes Obra Social</b></p> <p><b>El aporte de O. Social se encuentra en el 3%.</b> La distribución entre Obra Social y ANSSAL (FSR) varía de acuerdo con el nivel salarial y si se trata de una Obra Social de tipo sindical o de dirección (tratado en más detalle más adelante)</p>
Jubilación	11%										
Ley 19032	3%										
Obra Social	3%										
Otros	Según Convenio										
Total	17%										
<p align="center"><b>Obras Sociales / ANSSAL</b></p> <p>Decreto 10/2009 (Actualiza montos para el fondo solidario de redistribución)</p> <p><b>Art. 1°</b>—dispone el valor de \$ 2.400 como remuneración bruta límite a partir del cual se dividen aportes y contribuciones entre O. Social y ANSSAL para el caso de O. Sociales Sindicales.</p> <p><b>Art. 2°</b>— dispone el valor de \$ 2.400 como remuneración bruta límite a partir del cual se dividen aportes y contribuciones entre O. Social y ANSSAL para el caso de O. Sociales personal de Dirección o asociaciones profesionales de empresarios.</p>	<p align="center"><b>Contribuciones Obra Social</b></p> <p><b>La contribución de O. Social se encuentra en el 6%.</b> La distribución entre Obra Social y ANSSAL (FSR) varía de acuerdo con el nivel salarial y si se trata de una Obra Social de tipo sindical o de dirección (tratado en más detalle más adelante)</p>										

### OBRA SOCIAL – APORTES

(empleados afiliados a OS sindicales)

<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles inferiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.1)	<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles iguales o superiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O. Social: 2,70%</li> <li>■ Anssal: 0,30%</li> <li>■ Total: 3% (90% y 10%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O. Social: 2,55%</li> <li>■ Anssal: 0,45%</li> <li>■ Total: 3% (85% y 15%)</li> </ul>

### OBRA SOCIAL CONTRIBUCIONES

(empleados afiliados a OS sindicales)

<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles inferiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.1)	<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles iguales o superiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O. Social: 5,40%</li> <li>■ Anssal: 0,60%</li> <li>■ Total: 6% (90% y 10%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O. Social: 5,10%</li> <li>■ Anssal: 0,90%</li> <li>■ Total: 6% (85% y 15%)</li> </ul>

### APORTES Y CONTRIBUCIONES

(empleados afiliados a OS Sindicales)

<b>SEGURIDAD SOCIAL</b> <b>COD.301 (APORTES)</b> JUBILACION (11%) INSSJP (3%) ANSSAL (0,30% ó 0,45%) <b>COD.351 (CONTRIB.)</b> JUBILACION (10,77%) INSSJP (1,59%) AAFF (4,70%) F.N.E. (0,94%) ANSSAL (0,60% ó 0,90%)	<b>OBRA SOCIAL</b> <b>COD.302 (APORTES)</b> O. SOC. (2,70% ó 2,55%)  <b>COD.352 (CONTRIB.)</b> O. SOC. (5,40% ó 5,10%)
--	---

### OBRA SOCIAL – APORTES

(empleados afiliados a OS personal de Dirección)

<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles inferiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.2)	<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles iguales o superiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.2)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O.Social: 2,55%</li> <li>■ Anssal: 0,45%</li> <li>■ Total: 3% (85% y 15%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O.Social: 2,40%</li> <li>■ Anssal: 0,60%</li> <li>■ Total: 3% (80% y 20%)</li> </ul>

### OBRA SOCIAL – CONTRIBUCIONES

(empleados afiliados a OS personal de Dirección)

<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles inferiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.2)	<input type="checkbox"/> Para remuneraciones imponibles iguales o superiores a \$ 2.400 (s/Dec.10/2009 art.2)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O.Social: 5,10%</li> <li>■ Anssal: 0,90%</li> <li>■ Total: 6% (85% y 15%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ O.Social: 4,80%</li> <li>■ Anssal: 1,20%</li> <li>■ Total: 6% (80% y 20%)</li> </ul>

### APORTES Y CONTRIBUCIONES

(empleados afiliados a OS personal de Dirección)

<b>SEGURIDAD SOCIAL</b> <b>COD.301 (APORTES)</b> JUBILACION (11%) INSSJP (3%) ANSSAL (0,45% ó 0,60%) <b>COD.351 (CONTRIB.)</b> JUBILACION (10,77%) INSSJP (1,59%) AAFF (4,70%) F.N.E. (0,94%) ANSSAL (0,90% ó 1,20%)	<b>OBRA SOCIAL</b> <b>COD.302 (APORTES)</b> O. SOC. (2,55% ó 2,40%)  <b>COD.352 (CONTRIB.)</b> O. SOC. (5,10% ó 4,80%)
--	---

### Contribuciones Patronales Seguridad Social Vigentes hasta Ene 2018

Decreto 814/01	Art.2 A	Art.2 B
Jubilación	12,71	10,17
Asignaciones Familiares	5,56	4,44
FNE	1,11	0,89
INSSJyP (PAMI)	1,62	1,50
LRT y seguros	s/contr	s/contr
TOTAL	21%	17%

Decreto 814/2001: inc a) : Se incrementa en un 20% las contribuciones de seguridad social para el caso de empleadores con una facturación de mas de \$ 48.000.000



## **Decreto 814 / 01 – Contribuciones Patronales** (Vigente hasta Ene 2018)

**Art. 2º**— Establécense las alícuotas que se describen a continuación correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de Seguridad Social regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares), a saber:

- a- 21% para los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551 (AS), 23.660 (OS), 23.661 (SS) y 24.467 (PyME)
- b- 17% para los restantes empleadores no incluidos en el inciso anterior. Asimismo, se aplicará a las entidades y organismos comprendidos en el artículo 1º de la ley 22.016 y sus modificatorias.

## **Contribuciones Patronales – Reforma Ley 27430** (Vigente desde Feb 2018 – Dic 2018)

La Ley 27430 modifica las alícuotas de las contribuciones de seguridad social y dispone que éstas sean unificadas en una alícuota única del 19,50%, vigente a partir del 1º de enero de 2022. Esta unificación se producirá mediante una convergencia gradual. Durante ella, se mantiene la distinción referida según el tipo de empleador. Para el período febrero a diciembre de 2018, inclusive, la contribución de los empleadores que abonaban el 21% pasará a ser del 20,70%, en tanto que quienes pagaban el 17% pasará a ser del 17,50%. A esta modificación de la alícuota se agrega un cambio de la base imponible, pues el empleador detraerá de aquella, mensualmente por cada trabajador, un importe de \$12.000 en concepto de remuneración bruta. Esa deducción será proporcional en el supuesto de los contratos a tiempo parcial. Sin embargo, la aplicación también es gradual. Para el período febrero a diciembre de 2018, se detraerá el 20% de la suma mencionada, equivalente a \$2.400 por cada trabajador. La aplicación porcentual irá aumentando en años sucesivos, al tiempo que el importe nominal de la deducción se irá actualizando por la variación del índice de precios al consumidor, hasta culminar en una aplicación total (el 100%) a partir del 1º de enero de 2022.

### **Contrib Patronales – Reforma Ley 27430** **Esquema de aplicación**

#### ☐ Descomposición de la contribución Inciso B

Contribución	Hasta 2017	(1) 2018	(2) 2019
Jubilación	10,17	10,47	10,77
Asignac Fam	4,44	4,57	4,70
PAMI	1,50	1,54	1,59
FNE	0,89	0,92	0,94
	17,00	17,50	18,00

### **Contrib Patronales – Reforma Ley 27430** **Esquema de aplicación**

Enquadre del empleador	Hasta el 31/12/2018	Hasta el 31/12/2019	Hasta el 31/12/2020	Hasta el 31/12/2021	Desde el 1/1/2022
Art. 2, inc. a), D. 814/2001	20,70%	20,40%	20,10%	19,80%	19,50%
Art. 2, inc. b), D. 814/2001	17,50% (1)	18,00% (2)	18,50%	19,00%	19,50%
Detracción de la base imponible	20%	40%	60%	80%	100%
% aplicable					

☐ Detracción año 2018 = \$ 12000 x 20% = \$ 2400

☐ Detracción año 2019 = \$ 12000 x 40% x 1,4591 = \$ 7003,68

☐ Detracción "full" 2019 = \$ 12000 x 1,4591 = \$ 17509,20 (actividades comprendidas en el decreto 1067/18 - Sectores Textil, de Confección, de Calzado y de Marroquinería )

## **Contribuciones Patronales – Reforma Ley 27541** (Dic 2019) Ley de solidaridad social y reactivación productiva en el marco de la emergencia pública

**Art. 19º**— Establécense las alícuotas que se describen a continuación, correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de Seguridad Social regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado Previsional Argentino) y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares), a saber:

- a- Veinte con cuarenta centésimos (20,40%) para los empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector "Servicios" o en el sector "Comercio", de acuerdo con lo dispuesto en la resolución de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa N° 220 del 12 de abril de 2019 y su modificatoria, o la que en el futuro la reemplace, siempre que sus ventas totales anuales superen, en todos los casos, los límites para la categorización como empresa mediana



tramo 2, efectuado por el órgano de aplicación pertinente, con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660 y 23.661;

- b- Dieciocho por ciento (18%) para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado no incluidos en el inciso anterior. Asimismo, esta alícuota se aplicará a las entidades y organismos del sector público comprendidos en el art 1° de la ley 22.016 y sus modificatorias.

**Art. 21°**— De la contribución patronal definida en el art 19, efectivamente abonada, los contribuyentes y responsables podrán computar, como crédito fiscal del Impuesto al Valor Agregado, el monto que resulta de aplicar a las mismas bases imponibles, los puntos porcentuales que para cada supuesto se indican en el Anexo I que forma parte integrante de la presente ley.

**Art 22°**— De la base imponible sobre la que corresponda aplicar la alícuota prevista en el primer párrafo del artículo 19, se detraerá mensualmente, por cada uno de los trabajadores, un importe de pesos siete mil tres con sesenta y ocho centavos (\$ 7.003,68) en concepto de remuneración bruta.

**Art 23°**— Adicionalmente a la detracción indicada en el artículo anterior, los empleadores que tengan una nómina de hasta veinticinco (25) empleados gozarán de una detracción de pesos diez mil (\$ 10.000) mensual, aplicable sobre la totalidad de la base imponible precedentemente indicada.

## ART

**Costo.** Dependerá del riesgo de la actividad y de la aseguradora contratada.

**CUOTA MENSUAL. MONTO FIJO:** 149(\*) (fondo fiduciario de enfermedades profesionales FFEP) + % sobre el base de cálculo.

## Aportes Sindicales

- Voluntarios: cuota sindical
- Obligatorios: contribuciones de solidaridad o con fines específicos, seguros de vida o sepelio.

**Cálculo e Ingreso.** Los aportes (y eventualmente) contribuciones de tipo sindical se calculan en ingresan según cada CC o actividad.

- Boletas o planillas manuales - Aplicativos informáticos - Aplicaciones WEB

## PAGO Y REMISIÓN DE LA INFORMACIÓN

### Remuneración o base valor imponible

Remuneración o valor imponible: Monto resultante de la sumatoria de los conceptos remunerativos. (Art. 6 ley 24.241)

Obligatorios: contribuciones de solidaridad o con fines específicos, seguros de vida o sepelio.

**Tope máximos Bases imponibles SUSS.** En virtud de la Ley de Movilidad Jubilatoria trimestral trimestralmente se ajustan: (Mar Jun Sep Dic)

- Los haberes que perciben los jubilados
- Los aportes de los trabajadores autónomos
- El tope para el cálculo de aportes al SUSS (las contribuciones no tienen dicho límite)

Se incrementa por el coeficiente que surja de la variación de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE)

## Contribuciones ACTUALES

Contribuciones		
Ley 27.541 art 19		
Concepto	Inc A	Inc B
Jubilacion	12,35%	10,77%
PAMI INSSJP	1,58%	1,59%
AAFF	5,40%	4,70%
FNE	1,07%	0,94%
Sub-Total	20,40%	18%
Obra Social	6%	6%
Total	26,40%	24%

Anexo I Ley - 27541

Cómputo como crédito fiscal IVA

Código	Jurisdicción Zonal	Original	Ley N° 25.723	Año 2019
1	CIUDAD AUT. DE BUENOS AIRES	1,30%	0,00%	0,00%
2	GRAN BUENOS AIRES	1,30%	0,00%	0,00%
3	TERCER CINTURON DEL GBA	2,35%	0,85%	0,85%
4	RESTO DE BUENOS AIRES	3,40%	1,90%	1,45%
5	BS. AS. - PATAGONIES	4,45%	2,95%	2,20%
6	Bs As. - CARMEN DE PATAGONIES	5,50%	4,00%	3,00%
7	CORDOBA - CRUZ DEL EJE	6,55%	5,05%	3,80%
8	BS. AS. - VILLARINO	4,45%	2,95%	2,20%
9	GRAN CATAMARCA	7,60%	7,60%	5,70%
10	RESTO DE CATAMARCA	8,65%	8,65%	6,50%

Sep 2022 a Nov 2022

☐ Aportes: \$ 14.601,14 - \$ 474.530,27 (\*)

☐ Contribuciones: Sin límite

(\*) En los meses de aguinaldo se incrementa un 50%.

Evolución reciente:

Periodo	Tope Máx	Incr.
Sep 2021 a Nov 2021	283.742,60	12,4%
Dic 2021 a Feb 2022	318.103,83	12,1%
Mar 2022 a May 2022	357.166,98	12,3%
Jun 2022 a Ago 2022	410.742,03	15,0%
Sep 2022 a Nov 2022	474.530,27	15,5%

Reducción de Cargas Sociales Casos Diferenciales – Jubilados –			Reducción de Cargas Sociales Casos Diferenciales – pasantía –			Reducción de Cargas Sociales Casos Diferenciales – Menor –		
Contribuciones	Jubilado	Normal	Contribuciones	Pasantía	Normal	Contribuciones	Menor	Normal
Jubilación	10,77	10,77	Jubilación		10,77	Jubilación		10,77
Asignaciones Familiares		4,70	Asignaciones Familiares		4,70	Asignaciones Familiares	4,70	4,70
FNE		0,94	FNE		0,94	FNE	0,94	0,94
INSSJyP (PAMI)		1,59	INSSJyP (PAMI)		1,59	INSSJyP (PAMI)		1,59
Obra social		6,00	Obra social	6,00	6,00	Obra social	6,00	6,00
<b>TOTAL</b>	<b>10,77%</b>	<b>24,0%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>6,00%</b>	<b>24,0%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>11,64%</b>	<b>24,0%</b>
Aportes	Jubilado	Normal	Aportes	Pasantía	Normal	Aportes	Menor	Normal
Jubilación	11,00	11,00	Jubilación		11,00	Jubilación		11,00
Ley 19032		3,00	Ley 19032		3,00	Ley 19032		3,00
Obra Social		3,00	Obra Social		3,00	Obra Social	3,00	3,00
<b>TOTAL</b>	<b>11,00%</b>	<b>17,00%</b>	<b>TOTAL</b>		<b>17,00%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>3,00%</b>	<b>17,00%</b>

### Vales alimentarios

Sin vigencia a partir de septiembre de 2009 - Tickets alimentarios - Tickets de almuerzo.

### CALCULO E INGRESO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES

#### Conceptos No Remunerativos - RG 3279/2012

De acuerdo con lo dispuesto en la RG3279/2012 de AFIP todos los empleadores que abonen a sus empleados sumas no remunerativas están obligados a informarlas a través del nuevo régimen DJNR (Declaración Jurada Informativa de conceptos no remunerativos), **a partir de los haberes abonados con fecha 01.04.2012**. La misma se cumplimenta mediante la CUIT y clave fiscal del contribuyente e ingresando al servicio **"Declaración Jurada informativa conceptos no remunerativos (DJNR) RG 3279"**

Para el cálculo y generar la DDJJ F.931 existían dos sistemas:

- Aplicación WEB "Declaración en línea": obligatorio
- Aplicativo SICOSS (plataforma SIAP): algunos casos excepcionales.

**PRESENTACIÓN de la DDJJ.** En ambos casos se hace a través de la página web AFIP con la clave fiscal del contribuyente.

**Pago.** Mediante VEP.

#### PRESENTACIÓN Y PAGO F.931

Fechas de vencimiento (presentación y pago)

Varían según el último dígito CUIT Empleador

- 0-3 día 9
- 4-6 día 10
- 7-9 día 11

#### RETENCIONES SEGURIDAD SOCIAL

Diferentes normas han ido estableciendo un régimen de retenciones de seguridad social.

- RG AFIP Nº 1784/2004 – OTROS SERVICIOS
- RG AFIP Nº 1556/2003 – SERV.LIMPIEZA DE INMUEBLES
- RG AFIP Nº 2682/2009 – CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS
- RG AFIP Nº 1769/2004 – SERV.DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD

El sujeto retenido las puede descontar en la confección del formulario F.931

#### PAGO BANCARIO

Se debe concurrir a una entidad bancaria habilitada con el F. 931 o equivalente a los efectos de la correcta imputación de los códigos de impuestos o regímenes.

- 351 - Contribuciones de Seguridad Social
- 301 - Aportes de Seguridad Social
- 360 - Contribuciones RENATEA (Rurales)
- 352 - Contribuciones de Obra Social
- 302 - Aportes de Obra Social n 312 - L.R.T
- 028 - Seguro Colectivo de Vida Obligatorio

El pago es independiente de la presentación.

### PAGO MEDIANTE V.E.P

El volante electrónico de pago (VEP) es un medio electrónico de pago de las obligaciones fiscales y previsionales. Se puede generar al momento de presentar una DDJJ o en cualquier otro momento.

#### SICOSS – Su Declaración - Remuneraciones y Topes (sep 2022)

- **Remuneración 1:** Es la base de cálculo sólo de aportes al SIPA. Tope \$ 474.530,27 a partir del 01/09/2022.
- **Remuneración 2:** Es la base de cálculo de las Contribuciones Patronales al SIPA y al INSSJP. Sin tope máximo desde 11/2008.
- **Remuneración 3:** Es la base de cálculo de las Contribuciones Patronales al Fondo Nacional De Empleo/RENATRE, según corresponda y, Asignaciones Familiares. Sin Tope máximo desde 10/2005.
- **Remuneración 4:** Es la base de cálculo de los Aportes a la Obra Social y al FSR (ex ANSSAL). Se recuerda que el SAC y las vacaciones adelantadas, se topean por separado. Tope \$ 474.530,27 a partir del 01/09/2022.
- **Remuneración 5:** Es la base de cálculo para los aportes al INSSJP. Se recuerda que el SAC y las vacaciones adelantadas, se topean por separado. Tope \$ 474.530,27 a partir del 01/09/2021.
- **Remuneración 6 y 7:** No se modificaron.
- **Remuneración 8:** Base de cálculo exclusivo de las Contribuciones a Obra Social y al FSR (ex ANSSAL). Sin tope máximo.
- **Remuneración 9:** Es la base de cálculo para el componente porcentual de la cuota con destino a la cobertura de riesgos del trabajo (LRT). Sin tope máximo desde 09-2014
- **Remuneración 10:** Base de cálculo para Contribuciones Patronales y Pami. Vigente a partir de Feb 2018 con Reforma ley 27430. (Detracción 7003.68 o proporción)

### UNIDAD 7: Extinción del contrato de trabajo

Denominamos extinción del contrato a las diversas causas por las cuales culmina la vigencia del contrato de trabajo y que incluye las consecuencias previstas en cada caso por la normativa.

En el derecho comparado, existen dos grandes sistemas; a saber:

<b>El sistema de ESTABILIDAD PROPIA (empleo público)</b>	<b>El sistema de ESTABILIDAD IMPROPIA (caso del trabajo privado)</b>
Se mantiene la vigencia del contrato mientras el trabajador conserve su buena conducta, siendo NULO el acto jurídico del despido sin causa, y solo se admite el despido por causas graves. Es en nuestro país el empleo público, que tiene esa <i>garantía de estabilidad concedida desde la CN en su artículo 14 bis</i> .	Rige en nuestro país para las relaciones laborales en la faz privada. Parte de la base que el despido del trabajador es un acto jurídico válido, le asigna a cada forma de extinción una consecuencia diversa. La CN en su artículo 14 bis también contempla la <i>protección frente al despido arbitrario</i> , lo que implica tácitamente la existencia del despido o extinción unilateral resuelta por el empleador.

Artículo 14 bis. Mirarlo de la primera hoja.

**Derechos indemnizatorios.** Surgen desde la Constitución Nacional, en el art. 14 bis. Ahí encontramos una *protección contra el despido arbitrario*, aunque no significa esto que el empresario no pueda despedir a aquellos trabajadores, pero debe abonar las correspondientes *indemnizaciones laborales*, y ésta es justamente la protección a la que se refiere el art 14 bis de la norma Constitucional.

**Rubros indemnizatorios.** En todos los casos se debe abonar, cualquiera sea la causal de extinción

- **Remunerativo:** Sueldo devengado a la fecha de egreso - SAC proporcional a la fecha de egreso
- **No Remunerativo:** Indemnización por vacaciones no gozadas - SAC sobre la ind. vacaciones no gozadas

## Conceptos a Liquidar ante una ruptura

- 1- Haberes, correspondientes al mes de la extinción, no abonados antes de la fecha de baja.** Son los días de sueldo devengado (o los jornales correspondientes, primera o segunda quincena, según corresponda) hasta el momento de la extinción del contrato, junto con las remuneraciones variables que pudieran corresponder, como ser horas extras, comisiones, premios, etc.
- 2- Los conceptos de pago diferido no abonados aún.** El SAC devengado por la porción del semestre calendario hasta la fecha de cese. Asimismo, en el caso que el trabajador haya cobrado regularmente gratificaciones, la porción devengada a la fecha de extinción, con el agregado del aguinaldo correspondiente.
- 3- Las indemnizaciones que pudieran corresponder.**
  - Indemnización de Vacaciones no Gozadas y su SAC correspondiente
  - Indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC correspondiente;
  - Indemnización por Integración del mes de despido y su SAC correspondiente
  - Indemnización por antigüedad.
  - Otras indemnizaciones (s/CCT ó agravamientos fijados por ley)

Carácter **no remunerativo** de las indemnizaciones

Surge del **art. 7 de la Ley 24.241** y alcanza a todos los rubros indemnizatorios, a saber:

- Indemnización por antigüedad;
- Indemnización por falta de preaviso;
- SAC s/preaviso;
- Indemnización por vacaciones no gozadas;
- SAC s/VNG; I Indemnización por integración mes de despido;
- SAC s/integración mes de despido.

**IMPORTANTE: NOTIFICACION DEL DESPIDO.** Es de suma importancia realizar correctamente la NOTIFICACION de la extinción del vínculo. Es uno de los elementos esenciales que hacen a la validez del acto jurídico del despido. La notificación **debe ser por escrito (carta documento, telegrama, etc) y recepticia de que el contrato se extinguió sin justa causa (debe ser recibida por el destinatario)**

- **Indemnización sustitutiva del Preaviso.** La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una *indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos que se debió preavisar*. Dada su naturaleza indemnizatoria, este rubro también se considera no remunerativo.

**Del Preaviso.** El contrato de trabajo *no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso*, según el art. 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, o *en su defecto indemnización*, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. La última reforma realizada en este aspecto, a partir de la ley 25.877, con vigencia a partir del 28/03/2004 agrega el preaviso al periodo de prueba. El preaviso debe **notificarse por escrito** (carta documento) y tiene efectos a partir de su recepción. Durante el plazo del preaviso otorgado, el trabajador tendrá derecho a una **licencia diaria de dos horas (2hs.)**, sin reducción de su salario, dentro de su jornada de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas. El trabajador podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras (art.237 LCT).

Durante el transcurso del preaviso **subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo** para ambas partes, esto significa que, si surgen nuevas normas legales o convencionales, tendrán plena aplicación. Y si alguna de las partes, en este período incurre en alguna falta grave que por su naturaleza impida

la continuación de la relación laboral, la parte perjudicada puede producir la ruptura del contrato con justa causa.

Si durante el transcurso de preaviso sobreviniese una suspensión en la prestación de servicios, el plazo de preaviso se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron. **Por citar un ejemplo, si el trabajador comienza su período de preaviso de un mes de duración y se enferma.** En la práctica es común observar que no se otorga el preaviso, sino que se paga la indemnización sustitutiva, con el fin de cortar el vínculo y evitar

**Plazos.** Deberá otorgarse con una anticipación de:

- Por el trabajador: 15 días.
- Por el empleador:
  - Al trabajador en periodo de prueba: 15 días.
  - Al trabajador con menos de 5 años de antigüedad: 1 mes
  - Al trabajador con más de 5 años de antigüedad: 2 meses

**Art. 233° LCT— Integración mes de despido.** La extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produce **sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes (por ejemplo: el día 15)**, la indemnización sustitutiva de la falta de preaviso se INTEGRARA con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera (es decir que **deberán pagarse los días hasta fin de mes**, además de la indemnización por no haber preavisado la patronal). Esto se llama «integración del mes de despido». Si el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 31/08/19, sin haberse otorgado el preaviso, no cabría en este ejemplo la integración del mes de despido, pero sí la indemnización sustitutiva de preaviso por no haberse otorgado. Pero si en cambio el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 15/08/19 y no se otorgará el preaviso, se deberá abonar 15 días, es decir medio mes de sueldo, que son los días que le restaban trabajar al mes además de la Indemnización sustitutiva del preaviso.

**Art. 245° LCT— Indemnización por antigüedad.** 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. 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.**

- Requiere que no exista justa causa (despido arbitrario)
- Es independiente del preaviso
- Reconoce el pago de un mes de sueldo por año de servicio o fracción de tiempo > a 3 meses
- Debe considerarse como sueldo el mejor obtenido en el último año de trabajo (o lo que haya trabajado si fuera menos tiempo)
- Tope Máximo a la suma mensual a considerar (3 veces el promedio de remuneraciones s/CCT)
- Tope Mínimo de la indemnización a abonar (nunca menos al equivalente al mejor sueldo del último año)

**Indemnización por antigüedad.** Al valor de referencia se lo debe comparar con el tope legal máximo (3 veces el promedio remunerativo según el CCT aplicable al momento de la extinción, excluida la antigüedad). Al importe resultante (menor valor de los comparados) se lo debe multiplicar por la cantidad de años trabajados o fracción mayor a tres meses, obteniendo así el valor correspondiente a la indemnización por despido o antigüedad. Una vez conocido el valor de la indemnización, se debería verificar que respete el tope mínimo, que consiste en garantizar al empleado una indemnización equivalente a por lo menos un sueldo.

**Aclaración importante.** En el caso de remuneraciones altas y topes indemnizatorios bajos, el trabajador se ve perjudicado con el valor de la indemnización a percibir atento la normativa legal. Se daría lo que algunos autores denominan "confiscatoriedad". Así lo entendió la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el **fallo "Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSA S.A."** (14/09/2004), donde estableció que **cuando la remuneración del trabajador sea superior al promedio de las remuneraciones del convenio, la base de cálculo de la indemnización no podrá ser inferior al 67% de la mejor remuneración.**

**Indemnización por vacaciones no gozadas:** Al igual que los anteriores rubros indemnizatorios se considera no remunerativo. Si bien la Ley establece que no son compensables en dinero las vacaciones, la excepción se constituye al tiempo de la extinción del vínculo laboral. En tal sentido, **se debería abonar el valor proporcional por vacaciones no gozadas en función al tiempo trabajado al momento de finalizar el vínculo laboral.**

**Otras Indemnizaciones.** LA "DOBLE INDEMNIZACION" DEL DNU 34/2019 (BO 13/12/2019) Y SUS PRORROGAS: DNU 528/2020 (BO 10/6/2020), 961/2020 (BO 30/11/2020) y 39/2021 (BO 23/1/2021):

La llamada "doble indemnización" se aplica desde el 13 de diciembre 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021. El DNU 39/2021 la prorrogó hasta el 31/12/2021 con un tope de \$ 500.000 respecto del recargo. El "tope" de \$ 500.000 se circunscribe a la duplicación y no al cálculo total. Por ejemplo, si la indemnización es de \$ 500.000 el trabajador cobraría otros \$ 500.000. Pero si la indemnización fuese de \$ 1.000.000 el incremento no sería de \$ 1000.000 sino de \$ 500.000.

- No se aplica para los trabajadores del sector público ni a los trabajadores ingresados con posterioridad al 13 de diciembre de 2019.
- Se aplica a los casos de despido sin causa, al igual que el despido indirecto.
- Se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.
- No se duplican las demás indemnizaciones o multas:  
à maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado  
à sanción del art. 80, último párrafo, LCT, ni la indemnización por vacaciones no gozadas.

**Prohibición despidos.** La prohibición de despidos y suspensiones del dnu 329/2020 (bo 31/3/2020) y sus prorrogas: dnu 487...

Prohíbe los despidos sin causa, por falta de trabajo o por fuerza mayor, al igual que las suspensiones por tales motivos.

- No aplica a las contrataciones de personal celebradas con posterioridad al 13/12/19.
- Tampoco rige en: Despido con causa; mutuo acuerdo o renuncia; Suspensiones por causas disciplinarias; Suspensiones Art.223 bis LCT.
- Quienes se encuentren comprendidos en el régimen legal de la industria de la construcción (Ley Nº 22.250).
- Los despidos y/o suspensiones que se realicen en violación a la prohibición, no tienen efecto y las relaciones laborales se mantienen con sus actuales condiciones.

El art. 223 bis de la LCT trata en forma tangencial la llamada suspensión concertada, al hacer referencia a "suspensiones...pactadas individual o colectivamente". Su característica es que el empleador, durante el tiempo de la suspensión de la prestación de tareas, paga al trabajador un subsidio que tiene carácter de prestación no remunerativa y que sólo tributa aportes y contribuciones por obra social. Es una salida excepcional para establecer suspensiones por un tiempo, con un ingreso menor sin perder la fuente de trabajo. Para fijar el monto se toma en cuenta un porcentaje sobre su remuneración habitual. Puede ser pactada individual o colectivamente y debe ser homologada por el Ministerio de Trabajo.

**DNU 886/2021: ampliación emergencia h' 30/06/22**

**Art. 2º**— En el caso de despido sin causa, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al **75% del monto de esta, desde el 1/1/22 y hasta el 28/2/22; del 50% a partir del 1/3/22 y hasta el 30/4/22 y del 25% desde el 1/5/22 y hasta el 30/6/22.**

**Art. 4º**—A los efectos de establecer el cálculo de la indemnización definitiva, en los términos del art. 2º del presente decreto, **el monto correspondiente al incremento no podrá exceder**, en ningún caso, la suma de PESOS QUINIENTOS MIL (**\$500.000.-**).

**Art. 5º**—El presente decreto no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 ni al Sector Público Nacional.

<b>Despido sin justa causa</b>	<b>Despido con justa causa</b>
<p>Es la extinción del contrato de trabajo decidida por el empleador sin necesidad de mencionar alguna causa o motivo. El empleador debe notificar por escrito al trabajador su decisión. Si el despido se produce durante el período de prueba, no corresponde abonar indemnización alguna, pero sí es obligatorio preavisar.</p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> <li>-Indemniz. sustitutiva de preaviso (de corresponder).</li> <li>-SAC sobre preaviso (de corresponder).</li> <li>-Indemniz. por despido o antigüedad.</li> <li>-Indemn. por integración mes de despido (de corresponder).</li> <li>SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).</li> </ul>	<p>La LCT (Art.242) establece que cuando ocurran hechos graves que impliquen injuria para el empleador y que por su gravedad no se pueda continuar la relación laboral, se podrá extinguir el contrato de trabajo con justa causa. <b>La ley no define qué se considera hecho grave y deja a consideración de los jueces</b> la determinación de las causales que pueden considerarse para justificar el despido.</p> <p>La Ley no ha previsto cuales pueden considerarse causas de despido justificado, y por ello solamente a título orientativo pueden mencionarse algunas que la jurisprudencia nos muestra como tales, por ejemplo: <b>faltas injustificadas y/o llegadas fuera de hora REITERADAS, desobediencia a órdenes del trabajo, agresión a un superior jerárquico o al empleador, abandono del trabajo, etc., etc.</b></p> <p>Hay algunas causas que de por sí son graves y justifican el despido inmediato, y otras faltas, sin ser tan importantes, por su reiteración (<b>con antecedentes debidamente documentados</b>) también pueden justificar la rescisión del vínculo laboral.</p> <p>En el caso que el trabajador impugne la decisión del empleador y promueva una demanda por considerarse agraviado o perjudicado con el despido, los jueces serán los encargados de evaluar si la causal indicada por el empleador en la notificación del despido es justa o no. De allí la advertencia que debe evaluarse si realmente hay una causa justificada antes de</p>

	<p>producir una ruptura intempestiva del contrato de trabajo.</p> <p>Si se considera que existe, <b>debe mencionarse el motivo en la respectiva notificación de despido</b> al trabajador. El motivo allí indicado no puede luego modificarse en caso de litigio.</p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> </ul>
<p><b>Despido indirecto</b></p> <p>Según la LCT (art.246), el trabajador puede considerarse despedido ante un hecho grave del empleador que le provoque perjuicio.</p> <p>Algunos de los hechos que pueden ser causal de extinción del contrato son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>.Que el empleador rebaje salarios</li> <li>.Que el empleador modifique la modalidad de contratación</li> <li>.Que el empleador no abone las remuneraciones.</li> </ul> <p>Ante un hecho grave, <u>el trabajador deberá intimar al empleador para que modifique la decisión y si no responde o no rectifica la situación</u>, el trabajador puede considerarse despedido.</p> <p><u>Jurisprudencia – Algunos casos.</u></p> <p><i>El no pago en tiempo y forma de los salarios adeudados</i> a la trabajadora es un incumplimiento intolerable, que constituye una injuria de entidad suficiente que hace imposible la continuación del contrato de trabajo, ya que la remuneración es la contraprestación fundamental del contrato de trabajo, que debe otorgar el empleador sin demoras y en el plazo establecido por la ley, máxime el carácter alimentario que la misma ostenta.</p> <p>A través del <i>desconocimiento de la verdadera antigüedad y remuneración del trabajador</i> se advierte una vulneración flagrante de la empleadora al deber de buena fe previsto en el artículo 63 de la LCT, con entidad injuriante suficiente para imposibilitar la prosecución del vínculo y en consecuencia para originar a favor del accionante los créditos indemnizatorios correspondientes. Queda justificada así la situación del despido indirecto en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo</p>	<p><b>Despido por fuerza mayor o falta de trabajo</b></p> <p>Este supuesto está regulado en la LCT (art.247). Supone la existencia de un atenuante en la decisión (fuerza mayor ó falta de trabajo), con lo cual concluimos que la decisión de la ruptura laboral es ajena a las partes. Para que exista fuerza mayor, <b>el hecho debe ser extraño, ajeno a las partes, imprevisible, irresistible y no superado por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado.</b> Para que exista falta o disminución de trabajo, ésta debe ser súbita, inimputable al empleador, imprevisible, <b>no superada por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado, que perdure en el tiempo y de extrema gravedad.</b></p> <p>En el derecho de trabajo se considera FUERZA MAYOR al hecho de carácter extraordinario, imprevisible o que previsto no haya podido evitarse, ajeno a la voluntad del empleado y del empleador. <b>Ejemplos claros de fuerza mayor son: inundaciones, terremotos, incendio del que resulte no ser culpable el empleador.</b></p> <p>Para reforzar el concepto damos ejemplos de los hechos que NO constituyen fuerza mayor, debido a que son perfectamente previsibles y/o evitables: <b>finalización de un contrato de locación y/o desalojo; vencimiento de una concesión;</b> el incendio producido por negligencia del empleador; la presentación de la empresa en concurso preventivo de acreedores; etc.</p> <p>Un caso típico de falta o disminución de trabajo es el de <b>crisis económica general o sectorial</b>, y que ha generado a una firma una disminución de las ventas de sus productos.</p> <p>Invocando tales razones la PRUEBA deberá estar a cargo del empleador, quien objetivamente deberá acreditar los hechos que motivaron el despido a través de los medios probatorios generales (pericia contable, comprobantes de pago, cartas de proveedores, informes de mercado, etc.) y <b>probar además que ha agotado medidas para superar la crisis.</b> Incluso un buen medio de prueba, para demostrar su voluntad de evitar despido de personal buscando soluciones, será la de haber adoptado también los recursos que le brinda la Ley de Contrato de Trabajo, como son <b>las suspensiones.</b></p>



<p>Debe reputarse como injustificada y apresurada, la conducta asumida por la trabajadora de darse por despedida cuando al momento de tomar tal determinación <i>la empresa procuraba alcanzar la regularización de su deuda de aportes y contribuciones previsionales y de cuota sindical, mediante planes de facilidades de pago formulados ante la AFIP y ante el Sindicato</i>, por lo que tal circunstancia no puede constituir causa de despido indirecto.</p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> <li>-Indemniz. sustitutiva de preaviso (de corresponder).</li> <li>-SAC sobre preaviso (de corresponder).</li> <li>-Indemniz. por despido o antigüedad.</li> <li>-Indemn. por integración mes de despido (de corresponder).</li> <li>SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).</li> </ul>	<p><u>Para extinguir el contrato el empleador debe:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Iniciar un <b>procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo</b>, informando las personas que quiere desvincular.</li> <li>2.Comunicar el despido a los trabajadores en forma precisa y completa detallando el hecho generador de la situación y las medidas que la empresa a adoptado.</li> <li>3.Despedir de acuerdo a la antigüedad del personal, primero al personal menos antiguo.</li> <li>4.En el caso de personas ingresadas en el mismo semestre, debe despedirse primero a quienes tengan menores cargas de familia.</li> </ol> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> <li>-Ind. sustitutiva de preaviso (de corresponder).</li> <li>-SAC sobre preaviso (de corresponder).</li> <li><b>-Ind. Por antigüedad, reducida al 50%.</b></li> <li>-Ind. por integración mes de despido (de corresponder).</li> <li>-SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).</li> </ul>
<p><b>Voluntad de las partes (mutuo acuerdo)</b></p> <p>De acuerdo a la LCT (Art.241), las partes pueden extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento por un acuerdo entre ellas.</p> <p><b>El acto debe formalizarse por escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa. Es condición indispensable para que el acuerdo sea válido, la presencia personal del trabajador.</b></p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> </ul> <p>Un fallo muy reciente (10/09/2020), que no debería ser novedoso porque toma exactamente el espíritu y la letra de lo que la ley establece, merece ser claramente resaltado. La Corte Suprema de Justicia de la Nación en causa "Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/despido", convalidó la legalidad de la <u>extinción de un contrato de trabajo de mutuo acuerdo ante escribano, el que había sido realizado sin el patrocinio letrado de un profesional</u>. Más allá de ello, <b>recomendamos que ante un</b></p>	<p><b>Renuncia del trabajador</b></p> <p>Acá, la decisión claramente está en poder del trabajador, quien puede extinguir el contrato de trabajo, mediando o no preaviso.</p> <p><b>El trabajador debería comunicar su decisión por medio de telegrama colacionado al empleador (la forma típica y habitual). El telegrama es gratuito y se permite hacer con fecha retroactiva.</b></p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> </ul> <p><b>Abandono de trabajo</b></p> <p>Al igual que en el supuesto de renuncia, en estos casos la decisión depende del trabajador. Suele ocurrir que el trabajador incurre en ausencias injustificadas y sin aviso al empleador. Frente a esto, se lo <b>debe intimar para que dentro del plazo de 48 hs. se presente a trabajar y justifique las inasistencias</b>. Si pasado el plazo, el trabajador no responde o no se presenta a trabajar, se le debe enviar una nueva notificación informando la extinción del contrato por abandono de trabajo.</p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> </ul>

<p><b>distracto por mutuo acuerdo con el trabajador</b>, cualquiera sea su formato dentro de las posibilidades que nos otorga el art. 241 de la LCT., y para evitar mayores problemas a futuro, <b>el empleado siempre se encuentre asesorado por un abogado que lo represente.</b></p>	<p>-Indemniz. por vacaciones no gozadas (proporcionales). -SAC sobre vacaciones no gozadas.</p>
---	---

### Jubilación

En este caso el empleador puede intimar al trabajador para que inicie los trámites jubilatorios (Art. 252 LCT).

**Para que la intimación sea válida el trabajador debe:**

- 1- Haber cumplido 70 años (s/Ley reforma previsional 27.426/17)
- 2- Reunir los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU que exige edad y años de aporte)
- 3- Debe ser notificado en forma fehaciente y debe **recibir del empleador las certificaciones de servicios**

**A partir del momento de la intimación, el empleador debe mantener la relación por 1 año o hasta que el trabajador acceda al beneficio.**

Certificaciones de servicios. La LCT en su art.80 exige la entrega de certificación de aportes y contribuciones, tanto a la seguridad social como sindicales (1).

- **Obligatorio:** al momento de la extinción del contrato de trabajo
- **Opcional:** solicitado por el trabajador cuando medien causas razonables (aun en caso de continuidad laboral).

Al mismo tiempo requiere la entrega de un **"certificado de trabajo"** al finalizar la relación laboral que contenga ciertos datos referidos al tiempo de trabajo y características de los servicios prestados. Por último, es práctica común la entrega del "certificado de servicios y remuneraciones" **(2) - Formulario ANSES PS 6.2.**

Tanto (1) como (2) son certificados que se cargan y generan desde la web institucional de AFIP. El restante es nota simple que elabora el empleador.

Certificaciones de servicios – Plazos legales. Según el Dec. 146/01 en su art.3, que reglamenta el Art.80 de la LCT, una vez finalizada la relación laboral por cualquier causa, *el empleador dispone de 30 días corridos para entregar los certificados de trabajo al empleado que se retira.* Si en ese plazo el empleado no recibe los mencionados certificados de trabajo, está en condiciones de intimarlo fehacientemente para que lo haga. *Intimado el empleador, cuenta tan solo con dos días hábiles para cumplir con lo requerido,* caso contrario, el empleado puede solicitar la indemnización prevista en Ley 25.345 (multa art.45).

No obstante, el empleado puede solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los 70 años, en la medida que reúna los requisitos exigidos (edad y años de aporte, según se trate de hombres o mujeres trabajadores).

- A partir de la última reforma (Ley 27.426 de dic/2017) **para INTIMAR A UN TRABAJADOR A JUBILARSE debe el empleador esperar sí o sí a que cumpla los 70 años**, aun cuando tenga los requisitos para acceder a la PBU.
- Sin perjuicio que el trabajador de forma voluntaria lo haga anteriormente en la medida que cumpla los requisitos.
- Concedido el beneficio jubilatorio al trabajador o superado el plazo de preaviso de un año, se extingue el vínculo laboral, sin derecho al cobro de indemnización por antigüedad

### Jubilación del trabajador.

Conceptos a abonar:

- Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- SAC (proporcional).
- Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- SAC sobre vacaciones no gozadas.

**Algunos CCT fijan en reconocimiento a este momento el pago de sumas adicionales (Ej: un sueldo).** Art.34 CCT UTEDYC

**Reingreso o continuidad del empleado. Computo de antigüedad.** *Obtenido el beneficio jubilatorio el trabajador pierde la antigüedad adquirida a lo largo de la relación laboral. Vuelve a computar antigüedad, pero desde su nueva situación de jubilado, sin acumular a la antigüedad anterior. Es por eso por lo que ante una situación de despido sin causa para trabajadores que reingresaron como jubilados o continuaron trabajando con su mismo empleador una vez jubilados, se computará al efecto de la indemnización por antigüedad solo la que adquiriera desde su reingreso o desde que obtuvo el beneficio jubilatorio para el caso de continuidad sin interrupciones. Así lo establece la nueva redacción del Art.253 de la LCT después de la reforma previsional de dic/17 por Ley 27.426.-*

**Vencimiento del plazo o finalización de la tarea.** Este tipo de extinción se produce en los casos de contratos a plazo fijo o de trabajo eventual.

La extinción se da como consecuencia del:

- a- vencimiento del plazo establecido previamente, ó
- b- por la finalización de la tarea encomendada.

Importante: **"hay que destacar el plazo del contrato, ya que no es igual el tratamiento para aquellos que sean inferiores a un año respecto de los que alcanzan o superan dicho tiempo".**

**Contratos a plazo inferior al año:** Sin indemnización

**Contratos que alcancen o superen el año:** Cuando la extinción del contrato se produjere *mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido*, el trabajador recibirá la indemnización del art. 247 (mitad del art.245)

**Despido antes del vencimiento del plazo:** (Art. 95) El despido injustificado antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de la indemnización del art. 245, a la de *daños y perjuicios provenientes del derecho común*, por la sola ruptura anticipada del contrato.

**Vencimiento del plazo o finalización de la tarea**

Conceptos a abonar (contrato menor a un año):

- Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- SAC (proporcional).
- Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales) y su SAC.

Conceptos a abonar (contratos = ó > a un año):

- Sueldo y SAC proporcional a los días trabajados.
- Ind. por vacac. no gozadas (proporcionales) y su SAC.
- **Ind. por despido o antigüedad al 50%.**

**Requisito:** se haya cumplido el plazo del contrato y otorgado preaviso.

<b>Muerte del trabajador</b>	<b>Muerte del empleador</b>
Está previsto en la LCT (art.248) y la decisión es ajena a las partes. Frente a este supuesto, sus derechos habientes serán los que puedan cobrar, con el sólo hecho de acreditar el vínculo y sin necesidad de realizar el trámite sucesorio, los rubros que integran la liquidación final. <b>Si la misma es reclamada por distintas personas que invocan excluyentes derechos sobre aquella, es conveniente que el empleador -ante la duda- evite el pago directo de la indemnización consignándolo judicialmente.</b>	Está previsto en la LCT (art.249) y la decisión es ajena a las partes. <b>En este caso se extingue el contrato cuando las condiciones personales o legales del empleador, sean la causa determinante de la relación laboral y sin la cual no se puede continuar con el vínculo.</b> Esta causal es válida si el empleador es una persona física puesto que, si es una sociedad, la relación continúa a pesar del fallecimiento de uno de los socios. Cuando en un establecimiento comercial o industrial fallece el empleador, eso no provocaría la extinción del contrato de trabajo de su personal, ya que normalmente las actividades pueden ser continuadas por sus herederos. En principio, si éstos despidieran a ese personal deberían abonar la

<p><u>Es para destacar lo siguiente:</u> Esta indemnización <i>es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo</i>, según el caso, y de cualquier otro beneficio que, por las leyes, <i>convenciones colectivas de trabajo</i>, seguros, actos o contratos de previsión, le fueren concedidos a los mismos debido al fallecimiento del trabajador.</p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> <li><b>-Ind. por antigüedad, reducida al 50%.</b></li> </ul>	<p>indemnización sin causa justificada. Ahora, cuando se prueba que la actividad del principal no puede continuar porque su desaparición física excluye dicha posibilidad, entonces sí estamos en presencia de considerar lo previsto en el art.249 de la LCT.</p> <p><b>Esto puede comprenderse fácilmente teniendo en cuenta que si el empleador era un profesional (contador, abogado, escribano, etc.) y sus herederos no tienen un título similar es evidente que no pueden continuar la actividad, considerándose esta una causa de fuerza mayor.</b></p> <p><u>Conceptos a abonar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.</li> <li>-SAC (proporcional).</li> <li>-Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).</li> <li>-SAC sobre vacaciones no gozadas.</li> <li><b>-Ind. por antigüedad, reducida al 50% ó al 100% si no se acreditara situación de fuerza mayor.</b></li> </ul>
--	--

**Quiebra o concurso del empleador.** De acuerdo con la LCT (art.251), hay que considerar dos situaciones distintas:

- si la quiebra del empleador motiva la extinción del contrato por causas no imputables al mismo.
- si la quiebra se da por cualquier otra circunstancia distinta a la anterior.

**La LCT deja esta definición en manos del juez de la quiebra**, el que deberá establecer esto al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Conceptos a abonar (quiebra no imputable al empleador):

- Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- SAC (proporcional).
- Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- SAC sobre vacaciones no gozadas.
- **Ind. por despido o antigüedad al 50%.**

Conceptos a abonar (quiebra por otros causales):

- Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- SAC (proporcional).
- Ind. por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- SAC sobre vacaciones no gozadas.
- **Ind. por despido o antigüedad al 100%**

**Importante:** Ley 24.522 – Art.196. La quiebra no produce la extinción sino la **suspensión del contrato de trabajo** (60 días corridos).

La empresa CONTINUA

- El síndico decide que trabajador cesa o continúa
- Disolución c/ind. al 50% (sin culpa)
- ó con ind. al 100% (con culpa o dolo)

La empresa NO CONTINUA

- Disolución c/ind. al 50% (sin culpa)
- ó con ind. al 100% (con culpa o dolo)

### **Incapacidad o inhabilidad del trabajador**

<p><u>Incapacidad:</u> se relaciona con la <b>pérdida de aptitud física o psíquica</b> del empleado. Ej: patología cardíaca, que puede disminuir capacidad de trabajo (reubicación) ó directamente se torna incapacidad absoluta (extinción).</p>	<p><u>Inhabilidad:</u> se vincula con la <b>pérdida de habilitaciones o aprobaciones requeridas para el trabajo habitual</b>. Ej: Chofer que no logra renovar carnet de conducir (extinción).</p>
---	---

## Extinción

Incapacidad	Inhabilidad
<p><b>Absoluta (más de 2/3 partes):</b> Ind. Art.245 (100%)</p> <p><b>Parcial (menor a 2/3 partes) sin intención de reubicar al empleado pudiendo hacerlo:</b> Ind. Art.245 (100%)</p> <p><b>Parcial (menor a 2/3 partes) acreditando imposibilidad de reubicar:</b> Ind. Reducida al 50%.</p> <p><i>No opera extinción, si fuera parcial la incapacidad y se logra reubicar en otras funciones al empleado, garantizando el mismo sueldo.</i></p>	<p><b>Cuando la misma deviene sin culpa:</b> Ind. Art.247 (50%)</p> <p><b>Cuando la misma fuera con culpa o dolo del empleado:</b> Hay extinción del vínculo laboral sin indemnización alguna (art.254)</p>

### Situaciones de agravamiento indemnizatorio

**Despido por embarazo o maternidad.** En el art. 182 de la LCT, se establece una INDEMNIZACION ESPECIAL: *el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones*, que se acumulará a la establecida en el artículo 245. En resumen: sería un total de 13 sueldos (por el SAC) más, la indemnización por antigüedad. Esta protección a la mujer embarazada está dada con absoluta prescindencia de su estado civil, y deberá observarse por lo tanto igual tratamiento sea trabajadora casada o soltera. Obviamente la garantía de estabilidad en el empleo no es absoluta por cuanto igualmente el empleador puede tomar la decisión del despido, pero, deberá abonar una abultada indemnización o, en su caso, probar que existió una causa suficientemente grave que impidió la continuidad de la relación laboral.

**Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido 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 el embarazo.**

**Art.183°— Estado de excedencia.** La trabajadora que estando vigente la relación laboral tuviere un hijo y continuará residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes posibilidades:

- Continuar trabajando en la empresa, en las mismas condiciones en las que lo venía haciendo.
- Rescindir el contrato de trabajo **percibiendo una compensación por tiempo de servicios equivalente al veinticinco por ciento (25%)** de las remuneraciones de la trabajadora calculada en base al artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses, la que **no podrá exceder de un salario mínimo y vital por cada año de servicios**.
- Quedar en **situación de excedencia** por un período no menor de tres (3) meses y no mayor de seis (6) meses (plazo no considerado tiempo de servicio).

**Estado de excedencia.** Si una vez vencida la licencia por maternidad, la trabajadora no reiniciara sus tareas y no comunicará a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de la licencia, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación del veinticinco por ciento (25 %) de la indemnización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (**opción tácita – art.186**).

**Art.185°— Estado de excedencia Destacable.** Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de la LCT, la trabajadora **deberá tener un (1) año de antigüedad**, como mínimo, en la empresa.

**Art.181°— Estado de excedencia Despido por causa de matrimonio.** 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 posterioridad a los plazos señalados. El art. 182 castiga esta situación de despido, al igual que lo mencionado para el supuesto de embarazo. Es decir, se establece una INDEMNIZACION ESPECIAL equivalente a un año de remuneraciones (es decir, 13 sueldos), que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

**Art. 217°— Estado de excedencia Despido de trabajador como representante gremial.** Los trabajadores que, por razón del desempeño de cargos gremiales, dejaren de prestar servicios, **tendrán derecho a la reserva de su empleo** por parte del empleador y a su reincorporación hasta 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 estas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

Art. 52 (L.23.551): Los trabajadores amparados por las garantías previstas en la presente ley, no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la **garantía de estabilidad gremial**. La violación por parte del empleador de las garantías establecidas dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, **la reinstalación en su puesto**, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. El trabajador, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, **colocándose en situación de despido indirecto**, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de **las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior**.

**Transferencia del contrato de trabajo.** Está regulado por la LCT en los arts. 225 a 230. Para tener en cuenta:

**Transferencia del establecimiento.** pasarán al adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo al tiempo de la transferencia. Continúa la relación laboral con el sucesor o adquirente, y **el trabajador conservará la antigüedad y derechos adquiridos**.

- El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia, se le infiriese un perjuicio. Ejemplos: se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Para tener en cuenta y resaltar:

**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 aquel. 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 todo 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.

**Se aplica todo esto se trate de Transferencia del establecimiento o simplemente Cesión del Contrato de Trabajo.**

**Empleo no registrado – ley nacional de empleo (24.013).** La Ley 24.013 establece disposiciones tendientes a la regularización del empleo no registrado previendo una serie de sanciones pecuniarias, a modo de indemnizaciones en favor del trabajador, que el empleador deberá abonar, luego de recibir la intimación fehaciente cursada por el empleado o su asociación gremial. Esta intimación deberá indicar que se proceda a la inscripción del contrato en los registros mencionados por la propia ley, que establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones del trabajador, las cuales se denunciarán. Será cursada tanto al empleador como a la AFIP (con copia dentro de las 24 hs).

Los tres supuestos (Arts. 8, 9 y 10):

1. Falta de registración laboral
2. Fecha de ingreso incorrecta
3. Remuneración inferior a la real

Si el empleador no diera total cumplimiento a la intimación formulada por el trabajador o su asociación sindical, a corregir los supuestos anteriores dentro del plazo de treinta días de recibida la intimación, deberá indemnizar con el equivalente a la cuarta parte (25%) de las remuneraciones actualizadas no declaradas (en negro). Para el primer caso, el monto resultante no puede ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del art 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para el caso que el empleador diera total cumplimiento a la intimación formulada por el trabajador o su asociación sindical, dentro de los treinta días de intimado, se exime del pago de las indemnizaciones citadas.

**Agravamiento del despido.** Para el caso de despido injustificado del trabajador producido en el término de dos años desde que se le hubiere cursado al empleador de modo justificado la intimación prevista por el art 11º, la indemnización prevista por el art 245º de la LCT se duplicará, como así también el plazo de preaviso debido. Este agravamiento de la indemnización también acaecerá para el caso de despido indirecto, salvo que la causa no estuviere vinculada con la falta de registración de la relación laboral. Esta duplicidad indemnizatoria podrá ser disminuida, e incluso suprimida, por los jueces en tribunales laborales.

**Ley 25.323.** El legislador trató de completar la ley 24.013 (LNE) cubriendo las lagunas que se dan, por caso, cuando no hay intimación previa al despido por adelantarse el empleador y despedir a un trabajador en negro. La LNE se aplica cuando está vigente la relación laboral, no cuando se haya extinguido.

- **Multa del art. 1.** Se establece que la indemnización por antigüedad o despido prevista en la LCT será duplicada cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. (No es acumulable con las indemnizaciones previstas en la LNE).
- **Multa del art. 2.** Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones por preaviso, integración despido o por antigüedad (arts. 232, 233 y 245 de la Ley 20.744) o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

**Ley 25.345 - Prevención de la Evasión Fiscal.** Conocida como ley anti-evasión, comenzó a regir el 26/11/00, modificando el artículo 80 de la LCT e incorporando a la misma norma legal el artículo 132 bis. Tiene como objetivo prevenir la evasión fiscal.

- **Multa del artículo 45:** Agrega un último párrafo al artículo 80 de la LCT, se refiere a que si el empleador no hiciera entrega de los certificados de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una:

*indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.*

#### **UNIDAD 8: Impuesto a las ganancias cuarta categoría**

El "impuesto a los réditos", tal su denominación original, es fruto de la ley 11.586, del 19 de enero de 1932 (vigencia del impuesto hasta el 31 de diciembre de 1934). El texto ordenado actual corresponde al decreto 824/2019 de diciembre 2019. El impuesto a la renta – en la Argentina denominado Impuesto a las Ganancias y hasta 1973 Impuesto a los Réditos – es un tributo que, ocupa un lugar preferencial en los sistemas impositivos de los estados modernos. Otras denominaciones habituales *son sobre las utilidades, a los beneficios, sobre los ingresos netos*. Se trata de un impuesto Nacional coparticipable.

#### **Rentas – Categorías:**

1. Primera categoría: rentas del suelo (Locación de Inmuebles)
2. Segunda categoría: rentas originadas de la colocación de capitales.
3. Tercera categoría: Beneficios de las empresas y auxiliares del comercio. Se incluye sociedades y empresas o explotaciones unipersonales.
4. Cuarta categoría: Rentas del trabajo personal. Se trata rentas obtenidas por el desempeño de cargos públicos, el trabajo en relación de dependencia, seguros de retiro privado y jubilaciones, servicios personales de los socios de cooperativas, el ejercicio de profesiones liberales, dirección y sindicatura de empresas y las actividades de viajante de comercio y despachante de aduanas

#### **Art. 82 – Ley Impuesto Ganancias** - Ganancias de la cuarta categoría - Renta del trabajo personal

**Art. 82°— Estado de excedencia** Constituyen ganancias de cuarta categoría las provenientes:

- a- del desempeño de cargos públicos y la percepción de gastos protocolares;
- b- **del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia;**
- c- de las jubilaciones, pensiones, retiros o subsidios de cualquier especie en cuanto tengan su origen en el trabajo personal y de los consejeros de las sociedades cooperativas;
- d- de los beneficios netos de aportes no deducibles, derivados del cumplimiento de los requisitos de los planes de seguro de retiro privados administrados por entidades sujetas al control de la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS, en cuanto tengan su origen en el trabajo personal;
- e- de los servicios personales prestados por los socios de las sociedades cooperativas mencionadas en la última parte del inciso g) del artículo 45, que trabajen personalmente en la explotación, inclusive el retorno percibido por aquéllos;
- f- **del ejercicio de profesiones liberales** u oficios y de funciones de albacea, síndico, mandatario, gestor de negocios, director de sociedades anónimas y fideicomisario. También se consideran ganancias de esta categoría las sumas asignadas, conforme lo previsto en el inciso j) del artículo 87, a los socios administradores de las sociedades de responsabilidad limitada, en comandita simple y en comandita por acciones;
- g- los derivados de las actividades de corredor, viajante de comercio y despachante de aduana. También se considerarán ganancias de esta categoría las compensaciones en dinero y en especie, los viáticos, etc., que se perciban por el ejercicio de las actividades incluidas en este artículo, en cuanto excedan de las sumas que la DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA juzgue razonables en concepto de reembolso de gastos efectuados.

#### **Imputación – Periodo – Ejercicio.** Es un impuesto anual

<b>Imputación de las ganancias</b>	<b>Ejercicio fiscal</b>
primera y tercera categoría: devengado. segunda y cuarta categoría: percibido.	Año calendario para todas personas físicas y demás sujetos que no lleven contabilidad. Ejercicio comercial para toda empresa.



**Sujetos obligados a actuar como agentes de retención.** Los sujetos que paguen por cuenta propia, ya sea en forma directa o a través de terceros, las ganancias detalladas precedentemente. Quienes paguen por cuenta de terceros, cuando estos últimos fueran personas físicas o jurídicas domiciliadas o radicadas en el exterior

**Situación de pluriempleo o existencia de varios agentes pagadores.** Cuando el beneficiario obtenga las referidas ganancias de varias personas, deberá actuar como agente de retención aquel que abone el mayor importe. La determinación del agente de retención deberá efectuarse al inicio de una nueva relación laboral (las rentas que abonen cada uno de los agentes pagadores) y, posteriormente, al inicio de cada año fiscal (1) (respecto de las sumas abonadas en el año fiscal anterior). 1 período comprendido entre el 1/1 y el 31/12 de cada año, según Art. 24, LIG (Ley de Impuesto a las Ganancias)

**Obligaciones del empleado.** Presentar *-a su empleador-* Declaración Jurada, Formulario AFIP 572 - web, con detalle de cargas de familia y conceptos a deducir para la determinación del impuesto, al inicio de la relación laboral y ante cualquier modificación a la información oportunamente suministrada. Se trata de una DDJJ con el que el empleado informa a su empleador su situación personal particular respecto al impuesto.

**F572 WEB -Sistema de Registro y Actualización de Deducciones del Impuesto a las Ganancias - (SIRADIG).** Es un Servicio Web que le permite al trabajador informar datos de los conceptos que pretenda deducir en el régimen de retención del impuesto a las ganancias, las percepciones que le hubieren practicado conforme el régimen establecido por la Resolución General Nº 4003 y su complementaria, así como también informar otros ingresos obtenidos en caso de pluriempleo. Esta información es remitida electrónicamente al empleador a fin de proveerle de los datos necesarios a efectos de realizar las retenciones que correspondan.

- a- Al inicio de una relación laboral y, en su caso, cuando se produzcan modificaciones en los respectivos datos:
  - 1- Datos personales: Apellido y nombres, y domicilio.
  - 2- Apellido y nombres o denominación o razón social y Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) de su/s empleador/es, identificando al designado como agente de retención de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3º.
  - 3- El detalle de las personas a su cargo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 30 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.
- b- Mensualmente:
  - 1- Cuando se perciban sueldos u otras remuneraciones comprendidas en el Artículo 1º de varias personas o entidades que no actúen como agentes de retención, el importe bruto de las remuneraciones y sus respectivas deducciones correspondientes al mes anterior del mismo año fiscal, incluyendo por separado aquellas retribuciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el Apartado B del Anexo II y las cuotas del Sueldo Anual Complementario
  - 2- Los conceptos e importes de las deducciones computables a que se refiere el Apartado D del Anexo II, con las limitaciones allí establecidas.
  - 3- Los beneficios derivados de regímenes que impliquen tratamientos preferenciales que se efectivicen mediante deducciones.
- c- Hasta el 31 de enero, inclusive, del año inmediato siguiente al que se declara:
  - 1- La información que requiera este Organismo a efectos del cómputo de las deducciones previstas en los párrafos sexto y séptimo del inciso c) del Artículo 30 de la ley del gravamen.
  - 2- Los pagos a cuenta que de acuerdo con las normas que los establezcan, puedan computarse en el respectivo impuesto.
  - 3- Las ganancias provenientes de ajustes retroactivos mencionados en el Artículo 9º.

Presentar DDJJ Bienes Personales y Ganancias cuando sus ingresos superen los \$ 2.000.000 (2019) \$ 2.500.000 (2020) \$ 3.700.000 (2021). Las declaraciones juradas tendrán el carácter de informativas, excepto que de ellas resulte saldo a pagar o a favor del contribuyente, y -en la medida en que los beneficiarios de las rentas no se encuentren inscriptos en los respectivos impuestos- podrán ser presentadas hasta el día 30 junio, inclusive, del año siguiente a aquel al cual corresponde la información que se declara. Efectuar las retenciones sobre los haberes del trabajador y efectuar los depósitos

correspondientes al Fisco. (El empleador es solamente un mediador entre su personal y el ente recaudador). Exponer ante requerimientos de AFIP la documentación de trabajo (cálculos y Siradig). Extender al cese de la relación laboral o al finalizar el año fiscal la **"Liquidación de Impuesto a las Ganancias - 4ta. Categoría Relación de Dependencia."** (reemplaza al F. 649), que significa la certificación del impuesto retenido.

**Concepto de pago.** El artículo 24 de la ley de impuesto a las ganancias define al concepto de "pago", en dos sentidos:

- **Pago directo:** Según el cual se considera pago lo cobrado en efectivo o en especie.
- **Pago indirecto:** En este caso el pago involucra la disponibilidad, la acreditación o, con la autorización expresa o tácita del titular, la reinversión, capitalización o disposición de los fondos.

### Conceptos básicos

<p><b>Ganancia Bruta</b> Se considera ganancia bruta a todos los conceptos percibidos por el empleado antes de los descuentos (Sueldo bruto, tickets, vacaciones, bonus, SAC).</p> <p><b>Impuesto Determinado</b> Es el que se obtiene con la Ganancia Neta sujeta a Impuesto y la TABLA de las alícuotas Progresivas.</p> <p><b>Impuesto a Ingresar</b> Es el impuesto determinado menos los conceptos deducibles del mismo (retenciones, anticipos, pagos a cuenta).</p>	<p><b>Ganancia Neta</b> Se considera Ganancia Neta al importe de la Ganancia Bruta menos las Deducciones Generales que indica la Ley</p> <p><b>Ganancia Neta sujeta a impuesto</b> Se considera Ganancia Neta sujeta a Impuesto, a la Ganancia Neta menos las Deducciones Técnicas que indica la ley (Art. 30 LIG)</p>
--	--

**Retribuciones no habituales.** El importe bruto de los conceptos abonados que no conforman la remuneración habitual mensual de los beneficiarios (por ejemplo: plus vacacional, ajustes de haberes de años anteriores respecto de los cuales el beneficiario opte por hacer la imputación al período de la percepción, gratificaciones extraordinarias, etc.), deberá ser imputado por los agentes de retención en forma proporcional al mes de pago y los meses que resten, hasta concluir el año fiscal en curso.

**Sueldo Anual Complementario.** Los agentes de retención deberán adicionar a la ganancia bruta de cada mes calendario determinada conforme el Apartado A y, en su caso, a las retribuciones no habituales en el Apartado B, una doceava parte de la suma de tales ganancias en concepto de SAC para la determinación del importe a retener en dicho mes. Asimismo, detraerán una doceava parte de las deducciones a computar en dicho mes, en concepto de deducciones del SAC.

En los meses en que se abonen las cuotas del SAC, deberá utilizarse la metodología mencionada en los párrafos anteriores, sin considerar los importes realmente abonados por dichas cuotas ni las deducciones que correspondan practicar sobre las mismas. La liquidación anual o final, según corresponda, se efectuará conforme el Art 30, considerando el SAC percibido en el período fiscal y las deducciones correspondiente a los conceptos informados por el beneficiario de las rentas, en reemplazo de las doceavas partes computadas en cada mes, pudiendo surgir un importe a retener o a reintegrar por aplicación del procedimiento establecido en los párrafos precedentes.

**Ganancia Bruta – determinación. Anexo II – RG 4003.** Se considera ganancia bruta al total de las sumas abonadas en cada período mensual, sin deducción de importe alguno que por cualquier concepto las disminuya. Se encuentran comprendidos, entre otros conceptos: horas extras, adicionales por zona, título, vacaciones, gratificaciones de cualquier naturaleza, comisiones por ventas y honorarios percibidos por el desarrollo de la actividad en relación de dependencia,

remuneraciones que se perciban durante licencias o ausencias por enfermedad, indemnizaciones por falta de preaviso en el caso de despidos, también aquellos beneficios sociales a favor de los dependientes contemplados en el Art 100 de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

**NO GRAVADO.** No constituyen ganancias integrantes de la base de cálculo -entre otros- los pagos por los siguientes conceptos:

- a- Asignaciones familiares.
- b- Intereses por préstamos al empleador.
- c- Indemnizaciones percibidas por causa de muerte o incapacidad producida por accidente o enfermedad.
- d- Indemnizaciones por antigüedad en caso de despido.
- e- Indemnizaciones que correspondan a regímenes de retiro voluntario, en la medida que no superen los montos que en concepto de indemnización por antigüedad, en caso de despido, establecen las disposiciones legales respectivas.
- f- Pagos por servicios comprendidos en el Art 1º de la Ley 19.640.
- g- Aquellos que tengan dicho tratamiento conforme a leyes especiales que así lo dispongan (vgr.: Ley 26.176 - Petroleros).
- h- Indemnización por estabilidad y asignación gremial -Art 52 de la Ley 23.551-, e indemnización por despido por causa de embarazo - Art 178 de la Ley de Contrato de Trabajo
- i- Gratificaciones por cese laboral por mutuo acuerdo, normado en el Art 241 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- j- La diferencia entre el valor de las horas extras y el de las horas ordinarias percibidas por los servicios prestados en días feriados, no laborables, inhábiles y fines de semana o de descanso semanal, determinadas y calculadas conforme el Convenio Colectivo de Trabajo o en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744
- k- Adicional por material didáctico abonado al personal docente, hasta la suma del CUARENTA POR CIENTO (40%) de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del Art 30 de la ley del gravamen.

De efectuarse pagos en especie, los bienes deberán valuarse teniéndose en cuenta el valor corriente en plaza a la fecha de pago.

#### **DEDUCCIONES generales - Anexo II – RG 4003- Resumen**

- a- Aportes Jubilatorios
- b- Aportes Obras Sociales (contrib. y cargas de familia) / Cuotas sindicales
- c- Cuotas cobertura médico asistencial (Tope 5 %)
- d- Seguros de vida (Tope \$ 24.000 año 2021)
- e- Gastos de sepelio (Tope \$ 996.23 año)
- f- Donaciones fisco o ent. Religiosas o sin fines lucro (Tope 5%)
- g- Seguro de retiro privados (Tope \$ 1261.23 año)
- h- Alquiler casa habitación (40% y tope MNI anual) – condiciones
- i- Descuentos obligatorios establecidos por ley nacional, provincial o municipal
- j- Honorarios correspondientes a los servicios de asistencia sanitaria (Tope 40% y 5%)
- k- Intereses correspondientes a créditos hipotecarios casa habitación (Tope \$ 20000 año)
- l- Importe abonado trabajadores domésticos y contribuciones (tope MNI anual)

#### **DEDUCCIONES PERSONALES 2021 - Art. 30 Ley Impuesto Ganancias**

- a- En concepto de ganancias no imponibles \$ 252564.84 siempre que sean residentes en el país.
- b- En concepto de cargas de familia siempre que las personas que se indican sean residentes en el país, estén a cargo del contribuyente y no tengan en el año entradas netas superiores \$ 252564.84, cualquiera sea su origen y estén o no sujetas al impuesto:

- 1- \$ 235457.25 anuales por cónyuge / unión conviv.
  - 2- \$ 118741.97 anuales por cada hijo, hija, hijastro o hijastra menor de Dieciocho (18) años
  - 3- \$ 237483.94 por cada hijo, hija, hijastro o hijastra incapacitado para el trabajo.
- c- En concepto de deducción especial hasta la suma de \$ 252564.84 cuando se trate de ganancias netas comprendidas en el artículo 49, siempre que trabajen personalmente en la actividad o empresa y de ganancias netas incluidas en el artículo 79. El importe previsto en este inciso se elevará a \$ 1212311.24 (x 4.8) cuando se trate de las ganancias a que se refieren los incisos a, b y c del artículo 79 LIG.

**Art. 31 LIG - Proporción mensual.** Las deducciones previstas en el art 30, inciso b, se harán efectivas por períodos mensuales, computándose todo el mes en que ocurran o cesen las causas que determinen su cómputo (nacimiento, casamiento, defunción, etc.). En caso de fallecimiento, las deducciones previstas en el artículo 30 se harán efectivas por períodos mensuales, computándose todo el mes en que tal hecho ocurra.

**Art. 33 LIG - Concepto de residencia.** A los efectos de las deducciones del art 30, se consideran residentes en la República a las personas de existencia visible que vivan más de seis (6) meses en el país en el transcurso del año fiscal

**Beneficios.** Si trabajas o vivís en zona patagónica tenes el beneficio del aumento en un 22% de sus deducciones personales. Por otro lado, los jubilados, pensionados o retirados pueden deducir 6 veces la suma de los haberes mínimos garantizados.

### DEDUCCIONES PERSONALES 2018 - DEDUCCIÓN POR HIJOS – RG4286

Según la Resolución 4286 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), desde este año **solo uno de los padres o tutor** de un menor podrá **aplicar la deducción por hijo en el Impuesto a las Ganancias**. Esta RG, representa un **incremento de la presión tributaria** en aquellos casos en que **ambos padres** de personas deducibles - menores a cargo o personas discapacitadas- **estén alcanzados por Ganancias**. Hasta ahora, la AFIP **permitía en forma explícita la deducción del 100% por parte de ambos**. Entre las modificaciones se estableció que "cuando la carga de familia sea menor de 18 años, la **deducción será computada por quien posea la responsabilidad parental**, en los términos del Código Civil y Comercial de la Nación", mientras que cuando ésta sea ejercida por los dos progenitores -y ambos perciban ganancias imponibles-, cada uno podrá computar el 50% del importe de la deducción, o bien uno de ellos el 100 por ciento de dicho importe.

### DEDUCCIONES PERSONALES TABLA de REDUCCION (Machinea)

Desde el 1-1-2009 quedó sin efecto la tabla de reducción de deducciones personales (Tablita Machinea). La misma establecía reducción en las deducciones según la ganancia neta. Se fue modificando (achatando) con el tiempo.

**TABLA ALÍCUOTAS PROGRESIVAS**  
Período 2022 – Art 94 LIG

Ganancia neta imponible acumulada		Pagarán	Más el %	Sobre el excedente de \$
Más de \$	A \$			
0	97.202,00	0	5	0
97.202,00	194.404,01	4.860,10	9	97.202,00
194.404,01	291.606,01	13.608,28	12	194.404,01
291.606,01	388.808,02	25.272,52	15	291.606,01
388.808,02	583.212,02	39.852,82	19	388.808,02
583.212,02	777.616,02	76.789,58	23	583.212,02
777.616,02	1.166.424,03	121.502,50	27	777.616,02
1.166.424,03	1.555.232,07	226.480,66	31	1.166.424,03
1.555.232,07 en adelante		347.011,16	35	1.555.232,07

Ejemplo: para una ganancia neta sujeta a impuesto de \$ 300.000, el impuesto determinado será: 25272.52+(300000-291606.01) x 15% = 26531.92

**TABLA ALÍCUOTAS PROGRESIVAS**  
Vigente hasta 31/12/2016

Desde	Hasta	Fijo	Más el %	s/ exced de
0	10.000	-	9	0
10.000	20.000	900	14	10.000
20.000	30.000	2.300	19	20.000
30.000	60.000	4.200	23	30.000
60.000	90.000	11.100	27	60.000
90.000	120.000	19.200	31	90.000
120.000	en adelante	28.500	35	120.000

Ejemplo: para una ganancia neta sujeta a impuesto de \$ 100.000, el impuesto determinado será: 19200 + (100.000-90.000) \* 31% = \$ 22.300 (22.3 % Tasa efectiva)

### INFORMACIÓN E INGRESO DE LAS RETENCIONES (SI.CO.RE.)

Las retenciones practicadas deberán ser ingresadas por quincena (Cód.217)

- Retenciones 1ra. Quincena: pago a cuenta hasta el 21 mes. (global)
- Retenciones 2da. Quincena: pago junto con DDJJ mensual SICORE

**(Vencim. Día 10 mes siguiente).** La DDJJ es de tipo nominativa. (Los vencimientos son establecidos anualmente mediante RG AFIP y varían de acuerdo con el dígito verificador de la CUIT).

1. Ejemplo 1: si la empresa abona sueldos del mes de enero el día 2 de febrero, y retiene a sus 3 empleados, estas 3 retenciones sumadas deberán pagarse juntas sobre el 20 de febrero (pago a cuenta). Sobre el 10 de marzo, se presentará el SICORE (info nominativa y se consignará el pago a cuenta).
2. Ejemplo 2: si la empresa abona sueldos del mes de enero el día 31 de enero, y retiene a sus 3 empleados, estas 3 retenciones se informarán y pagarán con el SICORE de enero que vencerá sobre el 10 de febrero (en este caso no hay pago a cuenta quincenal).

El pago se debe efectuar mediante **VEP**.

**Régimen opcional.** Si el agente de retención (empleador) no supera los \$ 2.000 de retenciones mensuales, puede optar por presentación de DDJJ Semestral de SICORE (en lugar de mensual). Para este caso deberá efectuar solo los pagos a cuenta por quincena.

### UNIDAD 9: Convenio colectivo empleados de comercio (C.C.T. 130/75)

**Ámbito de aplicación.** El convenio se aplica a los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. También se aplica a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y sus filiales, de los institutos y organismos que integren la citada confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

**Agrupamientos y categorías profesionales.** La calificación del trabajador se asigna en función de las tareas que realice y atienden a los siguientes 5 agrupamientos:

1. Maestranza y servicios.
2. Administrativos.
3. Auxiliar.
4. Auxiliar especializado.
5. Ventas.

A su vez, cada uno de los agrupamientos se dividen en diferentes categorías.

#### Personal de Maestranza y Servicios

Realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y los que realicen tareas varias sin afectación determinada. Se divide en 3 categorías:

1. *Entre otros:* personal de limpieza y encerado, cuidadores de "toilettes" y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías, ayudantes de reparto, cafeteros, caballerizos, ordenanzas, porteros, etc.
2. *Entre otros:* serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea, acomodadores de mercaderías, separadores de boletas y remitos en expedición, etc.
3. *Entre otros:* marcadores de mercadería, etiquetadores, personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios, ayudantes de liquidación (editorial), conductores de vehículos de tracción a sangre, porteros de servicios fúnebres, personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos, etc.

### **Personal Administrativo**

Desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Se divide en 6 categorías:

- 1- *Ayudante: Entre otros:* telefonistas de hasta cinco líneas, archivistas, recibidores de mercaderías, estoquistas, repositores y ficheristas, revisores de facturas, etc.
- 2- *Oficial de segunda: Entre otros:* pagadores, telefonistas con más de cinco líneas, clasificadores de reparto, separadores y/o preparadores de pedidos, balanceros, etc.
- 3- *Oficial de primera: Entre otros:* recaudadores-facturistas, calculistas, responsables de cartera de turno (estaciones de servicio), secretarios/as de jefatura (no de dirección), etc.
- 4- *Especializado: Entre otros:* liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías), compradores, ayudantes de contador, etc.
- 5- *Encargado de segunda*
- 6- *Segundo jefe o encargado de primera*

Personal administrativo se considera también a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento, de las operaciones de contado y crédito, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores. Se divide en 3 categorías:

- 1- Cajeros y cajeras que cumplan únicamente operaciones de contado y/o crédito.
- 2- Cajeros y cajeras que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y/o crédito y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja.
- 3- Cajeros y cajeras de entidades financieras.

### **Personal Auxiliar**

Trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento, transformación, servicio de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Se divide en 3 categorías:

- 1- *Entre otros:* retocadores de muebles, embaladores, torcionadores, cargadores de grúa móvil y/o montacarga, personal de fraccionamiento y curado de granos, etc.
- 2- *Entre otros:* herreros, carpinteros, lustradores de muebles, cerrajeros, guincheros, albañiles, herradores, soldadores, capilleros y furgoneros de servicios fúnebres, talabarteros, plomeros, instaladores de antena de T.V., service de artefactos del hogar en general, gasistas, etc.
- 3- *Capataces, capataces de cuadrilla o de florada.*

### **Personal Auxiliar Especializado**

Trabajadores con conocimientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al giro de los negocios de la empresa de la cual dependen. Se divide en 2 categorías:

- 1- *Entre otros:* dibujantes y/o letristas, decoradores, kinesiólogos, enfermeros, peluqueros, pedicuros, manicuras, expertos en belleza, fotógrafos, balanceadores, demostradores, cocineros, panaderos, dibujantes detallistas, etc.
- 2- *Entre otros:* vidrieristas, liquidadores de cereales, especializados en seguros, traductores, intérpretes, ópticos técnicos, mecánicos de automotores, teletipistas, instrumentistas, conductores de obras, joyeros, relojeros, técnicos de impresión, técnicos gráficos, etc.

### **Personal de Ventas**

Trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación. Se divide en 4 categorías:

- 1- Degustadores.
- 2- Vendedores y promotores.
- 3- Encargados de segunda.
- 4- Jefes de segunda o encargados de primera.

### Algunas definiciones importantes

<b>Capataz, capataz de cuadrilla o de florada</b> Empleado responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, división o departamento, compuesto por personal obrero. Actúa como ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplen en el mismo, a las órdenes de un superior jerárquico.	<b>Encargado de segunda</b> Empleado responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando como ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél.	<b>Jefe de segunda o encargado de primera</b> Empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo, y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo.
---	--	---

En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del CCT, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario. La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado. Las empresas que empleen no más de 5 personas comprendidas en este CCT y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza A, Administrativos B, Cajeros B, Vendedores B. En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este CCT, supere los 5 empleados, pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el Capítulo III del presente CCT. Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el 1º párrafo, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este CCT, mantendrá la categorización adquirida.

**Régimen remunerativo.** Las escalas salariales se han ido modificando desde la redacción del CCT, ajustándose según las paritarias entre FAECYS y las Cámaras empresariales. Las escalas actuales pueden consultarse en algunas páginas Web tales como [www.faecys.org.ar](http://www.faecys.org.ar) (donde también pueden consultarse escalas anteriores) y [www.aecbb.org.ar](http://www.aecbb.org.ar) (página de la Asociación de Empleados de Comercio de Bahía Blanca). Las remuneraciones fijadas son las mínimas, pudiendo asignar remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

#### **Aumentos por zonas:**

- a- Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida, Islas Malvinas e Islas del Atlántico Sur: Aumento del 20% respecto a los sueldos básicos.
  - b- Río Negro y Neuquén: Aumento del 5% respecto a los sueldos básicos.
- No alcanzan estas disposiciones a los adicionales para cajeros.

**Menores de edad, 14 a 17 años.** Se reduce remuneración mínima mensual respecto al SMVM (\$33000 desde febrero de 2022, 38940 desde abril de 2022, 45540 desde junio de 2022, 47850 en agosto de 2022, 51200 en septiembre de 2022, 54550 en octubre de 2022, 57900 desde noviembre de 2022) con 6 horas diarias:

- a- 14 años: 40% de reducción.
- b- 15 años: 30% de reducción.
- c- 16 años: 20% de reducción.
- d- 17 años: 10% de reducción.

Si tiene entre 16 y 18 años y trabaja 8 horas diarias, recibe el total del SMVM. Dicho personal, luego de cumplir 18 años, será encuadrado en la categoría que corresponda a sus tareas. Deben percibir igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea. Si es menor de 18 años y está emancipado por casamiento, tiene derecho a percibir el sueldo de un mayor de 18 años por la categoría que corresponda.

**Salarios en especie.** En caso de que los deba percibir (por alimentación, vivienda, etc.), las proporciones respecto a la remuneración deben ser:

- a- Por casa y comida: 25% del sueldo inicial de la categoría.
- b- Por desayuno, almuerzo y cena: 20% del sueldo inicial de la categoría.
- c- Por desayuno y almuerzo: 15% del sueldo inicial de la categoría.
- d- Por vivienda: 10% del sueldo inicial de la categoría.

**Armado de vidrieras.** Cualquier empleado que no se encuentre dentro de las categorías de vidrierista y/o ayudante de vidrierista, que arme vidrieras aparte de sus tareas habituales, percibirá un adicional del 3,83% respecto del sueldo básico más valor inicial acuerdo no remunerativo de un Vendedor B, de corresponder. Es un adicional remunerativo. Para el reconocimiento de antigüedad, salvo en algunos casos, se tomará como base la edad de 18 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad. Al solo efecto de la remuneración que deberá liquidarse se hará constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas, para cada trabajador, la calificación que le corresponda conforme a las escalas del artículo correspondiente de este CCT. Así como también cada cambio de calificación que se produzca en adelante, con la fecha desde la cual rige.

**Adicionales para cajeros:**

- a- Cajeros A y C: Adicional del 12,25% anual respecto al sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Cajeros A.
- b- Cajeros B: Adicional del 48% anual respecto al sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Cajeros B.

Es un adicional no remunerativo que se abona trimestralmente.

Por acuerdo del 26 de junio de 2011, se dispuso un adicional especial que se agrega al adicional para cajeros, para los cajeros que se desempeñen en empresas de cadenas de supermercados, hipermercados, autoservicios de combustibles y supermercados mayoristas; autoservicios de materiales de construcción que además comercialicen pinturas, herramientas, artículos de ferretería, materiales para electricidad. El valor del adicional mensual es de \$1.635,183 desde marzo 2020 en adelante; aún se encuentra vigente ese valor. Es un adicional no remunerativo.

Cuando la edad o antigüedad en el empleo operaren como causa determinante del aumento de la remuneración del empleado, percibirá la nueva remuneración calculándosela desde el primer día del mes en que se cumpliera años o antigüedad, cualquiera sea el día en que los hubiera cumplido.

**Choferes y ayudantes de choferes:**

- a- Corta distancia (hasta 100 km.): Cuando el cumplimiento de sus tareas le demande un tiempo superior al fijado como máximo legal, se le deben abonar horas extras, además de los gastos de comida, desayunos o meriendas habituales que deben tomar durante el desempeño de sus tareas.
- b- Larga distancia (más de 100 km.): Se le debe abonar un adicional que depende de la cantidad de km. recorridos y que forma parte de su sueldo mensual. Se debe abonar el adicional, aunque no haya laborado horas extras.

Los adicionales para choferes y ayudantes de choferes son los siguientes:

- a- Ayudante de chofer: primeros 100 km.: 0,0082% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar A; más de 100 km.: 0,01% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Aux. Especializado A.
- b- Chofer: primeros 100 km.: 0,01% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar B; más de 100 km.: 0,0115% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Aux. Especializado B.



Es un adicional remunerativo.

Las empresas deben abonar al personal comprendido en el presente CCT un adicional por antigüedad, el cual según FAECYS desde abril de 2008 fue del 0,50% no acumulativo sobre el sueldo básico de la categoría que correspondiera por cada año de antigüedad. Luego fue aumentado, siendo desde diciembre de 2010 hasta la actualidad, del 1% no acumulativo. Según la Asociación de Empleados de Comercio de Bahía Blanca, el adicional por antigüedad es del 1,20% acumulativo sobre el sueldo básico de la categoría que corresponda.

Las empresas deben abonar al personal comprendido en el presente CCT una asignación mensual por asistencia y puntualidad (también conocida como presentismo) equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad. Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

**Horarios.** En los establecimientos en que existieran distintos horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia toda vez que se produzcan cambios en las dotaciones, que posibiliten ese desplazamiento. Igual tratamiento se otorgará al personal que curse estudios universitarios, secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o privados autorizados, siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

**Salubridad, seguridad e higiene.** Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

**Accidentes y enfermedades.** En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de haberes. El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impiden su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

**Embarazo y maternidad.** No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación tales como levantar bultos pesados o subir y bajar escaleras en forma reiterada. Durante el embarazo la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica.

**Licencia por vacaciones.** Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la Ley 20744, de acuerdo con sus disposiciones. Se debe comunicar a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación. El personal que tenga hijos en la escuela primaria tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases.

**Día del empleado de comercio.** La Ley 26541, de fecha 11 de noviembre de 2009, reza lo siguiente:

**Art. 1.** Establéese como descanso para los empleados de comercio, el día 26 de septiembre de cada año, en que se conmemora el "Día del Empleado de Comercio".

**Art. 2.** En dicho día los empleados de comercio no prestarán labores, asimilándose el mismo a los feriados nacionales a todos los efectos legales.

**Licencias y permisos especiales.** El CCT fija las siguientes licencias pagas:

- a- **Por matrimonio:** 12 días corridos y 1 día para trámites prematrimoniales. Por casamiento de hijos: 1 día
- b- **Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as:** 4 días corridos. Si ocurre a más de 500 km. de distancia: 2 días corridos adicionales.
- c- **Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos, o hijos del cónyuge:** 2 días corridos
- d- **Por nacimiento de hijo:** 2 días hábiles.
- e- **Cuando concorra a dar sangre:** La jornada completa.
- f- **Por mudanza de vivienda:** 2 días corridos.
- g- **Por comparecer a reparticiones oficiales:** Los días necesarios.
- h- **Por preparar materias y rendir exámenes secundarios:** Hasta 10 días por año.
- i- **Por preparar materias y rendir exámenes universitarios:** Hasta 20 días por año, con hasta 4 días por examen.
- j- **Por revisión médica militar:** 2 días corridos.

Y como licencias sin goce de haberes:

- l- **Por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requieran necesariamente su presencia:** Hasta 30 días por año.
- m- **Por incorporación transitoria a las Fuerzas Armadas como oficial o suboficial:** Mientras dure su incorporación.
- n- **Por cumplimiento de servicio militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina:** Mientras dure su servicio.

**Seguro de vida obligatorio.** El personal sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este CCT, será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio, que cubrirá los riesgos de muerte o incapacidad total y permanente, cualquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país).

**Aportes con fines sindicales.** Art. 100 CCT - Se establece con carácter de contribución solidaria a cargo de los trabajadores un aporte del 2,5% de la remuneración total. Las sumas se depositarán mensualmente por el empleador en el mismo plazo fijado para el depósito de obra social.

El depósito se hará conforme a lo siguiente: Ambos aportes son obligatorios.

- a- 2% a la orden de la asociación sindical de primer grado adherida a la federación (llamado, en Bahía Blanca, Fondo de Obra Social – FOS).
- b- 0,5% a favor de la FAECyS.

**Art. 101 CCT.** Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo con la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Confederación General de Empleados de Comercio en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten. Actualmente, la cuota sindical está fijada en el 2%. Es un aporte optativo.

**Aporte Extraordinario OSECAC.** Por el acuerdo no remunerativo aplicable desde abril de 2022 hasta marzo de 2023, se dispuso un aporte extraordinario de \$100 con destino a OSECAC, que se descuenta a todos los empleados de Comercio afiliados a OSECAC.

**INACAP o INCAPTEC:** Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio: Sus tareas son la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio. Se financia a través de una contribución del 0,5% del salario inicial de la categoría "Maestranza A" vigente. Actualmente (periodo octubre de 2022), tiene un valor de \$647,38, vigente desde el mes de septiembre de 2022 hasta octubre de 2022.

**Seguro de retiro complementario.** Se establece un Sistema de Retiro Complementario al régimen de previsión social. Se financia con un fondo afectado exclusivamente a esta finalidad, que se integrará con una contribución del 2,5% mensual sobre los salarios liquidados, para los cuales se computará también el SAC y el presentismo, y no se encuentran comprendidas las vacaciones, horas extras, premios y demás bonificaciones y las remuneraciones integradas en todo o en parte por comisiones. Tampoco se encuentran comprendidas las remuneraciones de los trabajadores eventuales o temporarios.

#### **ACUERDO VIGENTE (AGOSTO 2022, REVISION DEL DE ABRIL 2022)**

Con fecha 19 de agosto de 2022, se firmó un acuerdo que establece las siguientes pautas:

- 1- Se fija claramente que este acuerdo es adicional y complementario al de abril de 2022, y en los mismos términos y condiciones.
- 2- Se establece que el 10,5% no remunerativo fijado para enero de 2023, se adelanta a agosto de 2022, quedando en consecuencia cada uno de los aumentos pactados desde agosto de 2022 en adelante aumentados en un 10,5%.
- 3- En el resto de las cláusulas, se mantiene lo dispuesto para el acuerdo de abril de 2022.

#### **UNIDAD 10: Régimen legal de la industria de la construcción (UOCRA)**

##### **Sujetos**

<b>Sujetos Incluidos</b>	<b>Sujetos Excluidos</b>
Quien ejecute obras de ingeniería o arquitectura, como excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes. Industrias o actividades: complementarias de la construcción propiamente dicha, solo para con el personal contratado exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso anterior. Los trabajadores dependientes de los empleadores mencionados.	Personal administrativo, técnico, profesional, jerárquico y de supervisión. El propietario del inmueble que, no siendo empleador de la construcción, construya repare o modifique su vivienda individual y los trabajadores ocupados directamente por él La Administración Pública Nacional, Provincial, y las Municipalidades, sus entres centralizados, descentralizados o autárquicos Las empresas del Estado cuando realicen obras para su uso propio

##### **Solidaridad – Sujetos Intervinientes**

<b>Dueño de la Obra</b>	<b>Contratista</b>	<b>Subcontratista</b>
Titular del inmueble (comitente), persona física o jurídica de carácter público o privado	Es a quien el dueño de la obra encomienda la realización de una tarea o prestación de los servicios.	Quien es contratado por el contratista principal para la realización de una tarea específica. Se responsabiliza a todos los sujetos que contraten o subcontraten y no den cumplimiento a las obligaciones emergentes de la relación laboral.

<b>Relaciones individuales de trabajo</b>	<b>Relaciones colectivas de trabajo</b>
Diferencias salariales Indemnizaciones Aportes y contribuciones Accid. / enferm. Laborales Seguro de vida.	Obligaciones emergentes del CCT aplicable. Cuota sindical Contribuciones obligatorias.

**Limitaciones de la responsabilidad.** Solicitando la documentación demostrativa del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral.

### **Aspectos específicos de la industria de la construcción.**

<b>IERIC</b> (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción) Organismo público no estatal sometido al control del Ministerio de Trabajo.
<b>Obligaciones ante dicho organismo</b> -Inscripción Empleador (15 ds desde el inicio de la primera relación laboral) y renovación arancel anual (marzo/abril de c/año s/corresponda) como empleador. -Trámite de obtención Credencial para el FCL de c/uno de los obreros (15 ds de realizada el Alta temprana en AFIP). -Pago de la contribución patronal
<b>Facultades del IERIC</b> Exigir la documentación laboral obligatoria, aplicar sanciones, fijar el valor de las credenciales y monto del arancel de inscripción y renovación anual a empleadores

### **IERIC: Obligaciones del empleador**

**Solicitud de tarjeta.** Si el empleado no cuenta con la tarjeta de IERIC, el empleador deberá tramitarla con la presentación de:

- Formulario FI 001.
- DNI
- Alta temprana
- Constancia de Cuil.

Una vez obtenida la tarjeta deberá registrarse la relación laboral, consultar el historial laboral del dependiente e imprimir las Hojas Móviles.

**Fondo de Cese Laboral (FCL).** Constituye una previsión obligatoria de la ruptura de la relación laboral por cualquier causa, no pudiendo ser gravado, cedido o embargado, salvo cuota alimentaria una vez producido el desempleo. Se implementa a través de la apertura de una cuenta a la orden del trabajador y no constituye un costo para el empleado. Durante el 1er. año de la relación laboral, el empleador depositará a su cargo mensualmente el 12% del total remunerativo que percibe el trabajador. A partir del 2do. año baja al 8%. No se considerará en la base de cálculo el SAC, las horas extras ni el adicional por zona desfavorable. El depósito del FCL, correspondiente a las dos quincenas, se realizará hasta los 15 días del mes siguiente al devengamiento del sueldo (Sdos Set/22 hasta el 15/10/22). Producido el cese laboral el empleador entregará la libreta / Credencial al trabajador en el término de 48 hs, con la acreditación de los fondos para que pueda realizar su extracción. Se admite su pago en efectivo (a incluir en recibo de sueldos) sólo por el lapso respecto del cual no haya operado su vencimiento. El FCL, para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la ley de contrato de trabajo.

**Extinción del vínculo laboral** - A diferencia de lo regulado por la LCT

- No corresponde el pago de la indemnización por la integración del mes de despido
- No corresponde el pago de Indemnización por falta de preaviso
- No corresponde el pago de la indemnización por antigüedad (art 245)

Dichos conceptos son reemplazados en este régimen por el FONDO DE CESE LABORAL, que es conformado por la contribución mensual del 8% o 12% de los empleadores

### **Fondo de cese laboral vs Fondo de desempleo**

El cobro por parte del trabajador de la construcción del fondo de cese laboral no lo inhabilita para gestionar y cobrar el fondo o seguro de desempleo. El trabajador de la construcción que hay cobrado el FCL previsto en la ley 22.250 y no se haya reintegrado en el Mercado laboral dentro de los 60 días de finalizada la relación laboral, puede tramitar ante ANSES el fondo o seguro de desempleo.

### Aspectos específicos de la liquidación de sueldos

**Jornada diaria:** 9 horas.

**Jornada continua:** 20 minutos de descanso.

**Extensión normal semanal:** 44 horas.

**Jornada normal mensual:** 176 horas

**Jornada diaria sereno:** 12 hs corridas

**Modalidad de liquidación:** Por hora, salvo la categoría sereno (valor mensual).

**Modalidad de pago:** quincenal.

**Día del trabajador de la construcción:** 22/4 Día pago no laborable

### Aspectos específicos de la industria de la construcción

#### Licencias

**Por nacimiento de hijo,** se otorgará una licencia de tres (3) días corridos.

**Por matrimonio,** se otorgará una licencia de doce (12) días corridos.

Para **render examen** en la enseñanza secundaria, universitaria o técnica, para la capacitación profesional de la industria de la construcción, se otorgará una licencia de dos (2) días corridos con un máximo de (10) diez días por año calendario.

En **caso de fallecimiento** del suegro o de la suegra o de los hermanos residentes en el país, se otorgará una licencia de tres (3) días.

#### Aspectos específicos de la liquidación de sueldos

Tanto para el aporte como para la contribución mensual a la obra social (remuneraciones 4 y 8) se considerará como mínimo el importe equivalente a 176 horas, más el 20% adicional por asistencia.

**Excepción:** *el mes de alta o de baja del empleado, en el que se considerarán las horas efectivamente trabajadas.*

**Asistencia perfecta:** Se adiciona un 20% sobre el sueldo básico cuando el trabajador no incurriera en inasistencia y cumpliera íntegramente su horario

**Contribución empresarial extraordinaria.** A partir del 1ero de julio de 2022 y por el término de 8 meses, cada empleador incluido en la presente CCT procederá a pagar mensualmente una contribución de pesos cuatrocientos treinta (\$430) por cada trabajador que integre su plantel al mes inmediato anterior al pago. El monto resultante deberá ser depositado en oportunidad del vencimiento de los aportes sindicales del mes de julio 2022 y siguientes, hasta el mes de febrero 2023

#### Asp. esp. de la liquidación de sueldo - Indemnización por falta de tareas

- Cuando el trabajador no pueda iniciar su labor por causas ajenas a su voluntad (falta de entrega de materiales) se le abonará un jornal de 4 hs.
- Si no iniciara tareas por causas climáticas se le abonará un jornal de 2 ½ hs (entrega de certificado de presentación).
- La empresa podrá suspender en cualquier momento las obras, pero si el cese se produce iniciada la jornada deberá abonar el tiempo transcurrido o un mínimo de 4 hs.
- Jornada insalubre: 6 hs.
- Jornada nocturna: 7 hs.

#### Aportes y contribuciones específicos de la actividad

LEY 26.494 REGIMEN PREVISIONAL DIFERENCIAL (marzo 2009)

**Características específicas.** Establece que los trabajadores de la industria de la construcción gozarán de un régimen previsional diferencial, pudiendo acceder a la jubilación cuando alcancen la edad de CINCUENTA Y CINCO (55).

**Condición.** Acreditar TRESCIENTOS (300) meses de servicios con aportes computables a uno o más regímenes del sistema de reciprocidad previsional, de los cuales —al menos— el OCHENTA POR CIENTO (80%) de los últimos CIENTO OCHENTA (180) meses deben haber sido prestados en la precitada industria.

**Contribución patronal adicional a la establecida en el Sistema Integrado Previsional Argentino y a cargo de los empleadores contemplados a aplicarse sobre la remuneración imponible de los trabajadores de:**

ALICUOTA	DESDE	HASTA
2%	01/05/2009	30/04/2010
3%	01/05/2010	30/04/2011
4%	01/05/2011	30/04/2012
5%	01/05/2012	En adelante

Este 5% de contribución adicional se calcula sobre la remuneración sin la detracción implementada por la Ley 27.430

**Edad jubilatoria del empleado de la construcción:**

- Durante el **primer año** de vigencia la edad mínima de 60 años
- Durante el **segundo año** de vigencia la edad mínima de 57 años
- Durante el **tercer año** la edad mínima de 56 años para acceder al beneficio.

A partir del *segundo año* de vigencia de esta ley, los trabajadores varones incluidos en el presente régimen que alcancen la edad requerida y se encuentren en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio, podrán continuar en la actividad hasta que cumplan SESENTA (60) años, debiendo en ese caso, ingresar a su costo la cotización adicional dispuesta en el artículo precedente.

**Ley 27.430 – Detracción del Mínimo No Imponible**

**Art. 167.** El importe podrá detraerse cualquiera sea la modalidad de contratación, adoptada por la LCT 20.744, y sus modificatorias y el Régimen Nacional de Trabajo Agrario Ley 26.727

**DR 759/2018 Art. 4.** Las relaciones laborales reguladas por el Régimen de la Industria de la Construcción establecido por la ley 22.250 se encontrarán comprendidas en las disposiciones del art 4 del Dto 814/01 y sus modificaciones - Dicho DR entró en vigencia a partir de Septiembre 2018

**Aportes y contribuciones específicos de la actividad**

**UOCRA:** Boleta mensual que incluye:

- 2,5% de las remuneraciones en concepto de cuota sindical (APORTE). El descuento se practica por quincena – El pago es mensual.
- Seguro Vida convencional: 2% del sueldo básico de la categoría de sereno (APORTE). El descuento se practica en la 2da.quincena (salvo que cese el vínculo en la 1er.quincena) – El pago es mensual.
- FICS (Fondo de investigación, capacitación y seguro): 2% del monto del FCL determinado en el mes. (CONTRIBUCION) - El pago es mensual.

**IERIC:** 2% del FCL determinado en el mes. (CONTRIBUCION) Pago mensual, distribuidos 1% IERIC y 1% FODECO (Fondo para el desarrollo de la construcción).

**Convenio 660/13 UECARA****Aspectos específicos de la liquidación de sueldos**

**Personal Comprendido.** Empleados administrativos, técnicos, capataces, maestranzas y de sistemas dependientes de empresas constructoras, estudios de ingeniería y arquitectura que cumplan tareas en oficinas, obras, depósitos, talleres. *Toda obra que tenga un mínimo de 15 trabajadores jornalizados bajo el régimen de la Ley 22.250, deberá tener como mínimo un capataz para la orientación en la ejecución de las tareas diarias.*

Categorías	Remuneración: Principales adicionales y bonificaciones del CCT
<ul style="list-style-type: none"><li>• Capataces de obra</li><li>• Administrativos</li><li>• Técnicos</li><li>• Personal de sistemas informáticos</li><li>• Personal de maestranza, mantenimiento y servicios auxiliares</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antigüedad (Monto fijo x cada año de antigüedad)</li><li>• Adicional por Título (Monto fijo en función al tipo de título)</li><li>• Bonificación por asistencia perfecta (10%) del Básico</li><li>• Adicional por fallo de caja (Monto fijo)</li><li>• Adicional por zona de trabajo desfavorable</li><li>• Adicional por Traslado</li></ul>

**Aportes y contribuciones específicos de la actividad**

**Aporte a cargo del empleado:** 2% de las remuneraciones en concepto de cuota sindical (APORTE). El descuento se practica por quincena – El pago es mensual.

**Contribución a cargo del empleador:** 1,5% de la remuneración básica de la tercera categoría del grupo III – Técnicos por cada trabajador del presente convenio. La contribución es de carácter mensual

## UNIDAD 10: Régimen laborales particulares – Régimen Nacional de Trabajo Agrario

### Régimen Nacional de Trabajo Agrario

**Art. 1 - Ámbito de aplicación.** "La presente ley regirá lo relativo al contrato de trabajo agrario y a los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, *siempre que se ejecutare en el territorio nacional*".

**Art. 7 - Actividades incluidas.** Manipulación y almacenamientos de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas y otros ptos. agrarios; Las que se presten en ferias y remates de hacienda; Empaque de frutos y ptos. agrarios.

**Art. 3 - No aplicable – excluidas.** Personal afectado a tareas industriales, comerciales, turísticas, de transporte; Las tareas ajenas a la actividad agraria; El servicio doméstico; El personal administrativo de los establecimientos, entre otros;

**Art. 2 inc. b - Aplicación de la LCT – Supletoria.** Será aplicable como una fuente de regulación en la medida que sea compatible y no se oponga a la actual Ley 26.727.-

**Art. 14 - Cooperativas de Trabajo.** No podrán actuar como empresas de provisión de empleados para servicios temporarios

**Comisión Nacional de Trabajo Agrario.** Entre otras funciones,  fija las remuneraciones y condiciones laborales para la actividad en las distintas zonas del país. El organismo actúa en el ámbito de la Secretaría de Trabajo, dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg.Social de la Nación. Se integra por 2 representantes titulares y 2 suplentes del Ministerio de Trabajo, uno de los cuales actúa como presidente; 1 titular y 1 suplente del Ministerio de Hacienda; 1 titular y 1 suplente del Ministerio de Agric, Ganadería y Pesca; 1 representantes titulares y su suplente por los empleadores (CONINAGRO, Soc.Rural Arg., Conf.Rurales Arg. y Fed.Agraria Arg.) y 2 titulares y sus suplentes por los trabajadores (UATRE). En caso de empate en las votaciones, el presidente tendrá doble voto.

**Comisiones Asesoras Regionales.** En las zonas que determinare la Comisión Nacional de Trabajo Agrario se integrarán Comisiones Asesoras Regionales, que funcionarán en dependencia del Ministerio de Trabajo de la Nación. Por Res.69/2016 de la CNTA se dispuso la creación del "esquema de regionalización" de las CAR (ESTRUCTURA FEDERAL). Según el Anexo de la citada resolución existen 15 comisiones en todo el país, siendo algunas de ellas:

<b>COMISION ASESORA REGIONAL N° 1</b> <b>SEDE:</b> General Roca Provincias que la componen: Provincia de RIO NEGRO; Provincia del NEUQUEN	<b>COMISION ASESORA REGIONAL N° 2</b> <b>SEDE:</b> Tandil Provincias que la componen: Provincia de BS.AS; Provincia de LA PAMPA.	<b>COMISION ASESORA REGIONAL N° 3</b> <b>SEDE:</b> Concordia Provincias que la componen: Provincia de ENTRE RIOS
---	--	---

### Modalidades contractuales

<b>Permanente de Prestación continua (Art.16)</b> Es la regla general. No admite PRUEBA por período alguno. Se rige en cuanto a la extinción por la LCT (art.245), con garantía de DOS sueldos (indemnización mínima).
<b>Permanente de Prestación discontinua (Art.18)</b> Se da cuando un empleador contrata al mismo trabajador temporario en más de una ocasión en forma consecutiva para desarrollar tareas estacionales o cíclicas. Tiene mismos derechos que los permanentes continuos y computa antigüedad por el tiempo efectivamente trabajado. Si se lo despide antes de finalizar su período habitual de trabajo, además de las indemnizaciones de la LCT puede requerir las de daños y perjuicios por el tiempo faltante.
<b>No Permanente o temporario (Art.17)</b> Cuando la relación de trabajo se origine en necesidades estacionales o cíclicas de la explotación. La determinación de si un contrato es permanente o no, está dada en general por el tipo de tareas que desarrollará el trabajador y no por el tiempo de servicios.

### **Jornada de Trabajo -Límite Hs Extras - 30 mensuales y 200 anuales**

<b>La jornada diurna</b>	<b>La jornada nocturna</b>
No podrá exceder de 8 hs diarias y de 44 hs semanales (desde el lunes hasta las (13) hs del sábado). La distribución desigual semanal de las horas de labor no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) hs.	No podrá exceder de 7 hs diarias ni de 42 hs semanales (la que se cumple entre las 20 hs de un día y la hora 5 del siguiente). 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 minutos en exceso como tiempo extraordinario.

### **Licencias**

**Permanentes.** Remisión al régimen de licencias de la LCT

**Temporarios.** Vacaciones no gozadas por el equivalente al 10% del total de remuneraciones devengadas en el tiempo trabajado (incluyendo SAC)

#### **Licencia Parental**

Rige solo para empleados *permanentes de prest. continúa, es con goce de haberes a cargo del empleador, abarca 30 ds corridos continuados*, a solicitar entre los 45 ds previos al parto y el año posterior al nacimiento. No tiene requisito de antigüedad y se consideran días trabajados. De carácter remunerativa (incide en el SAC). Documentación: la doctrina considera, si es antes del parto: Nota con solicitud y certificado de embarazo con FPP; si es después del nacimiento: certificado de nacimiento.

#### **Licencia especial por enfermedad de familiares**

A los hechos conocidos que generan derecho a licencias especiales (matrimonio, nacimiento de hijos, estudio, etc) se suma esta licencia según lo dispuesto en la Res. CNTA 63/06. *Corresponderán 5 ó 10 ds de licencia paga, sea la complejidad de la enfermedad normal o alta, respectivamente.* En todos los casos serán siempre días corridos y a cargo del empleador.

**Adicional por Antigüedad – Personal Permanente.** Según el art. 38: “Además de la remuneración fijada para la categoría, el personal permanente percibirá una Bonificación por antigüedad equivalente al 1% del básico de su categoría, por cada año de servicio hasta lograr los 10 años de antigüedad y el 1,5% por cada año de servicio cuando la antigüedad supere los 10 años”. Desde el año hasta los 10: 1% p/año ó > a 10: 1,5% p/año

**Día del trabajador Rural.** Se fijó el **8 de octubre de c/año**. De ser trabajado, se reconoce el adicional al igual que los feriados.

**Escalas Salariales – CNTA RES. 126/2022.** Fija desde AGO/22, OCT/22 Y DIC/22 los salarios correspondientes al personal permanente en el ámbito de todo el país. Incluye también la fijación de los topes indemnizatorios y la retención de la cuota de solidaridad (2%) cuando los trabajadores no sean afiliados a la entidad sindical (UATRE).

- **Otras escalas salariales según actividades determinadas.** Fijan valores mínimos para las remuneraciones según la actividad y zona geográfica. Pueden establecer otros adicionales no reconocidos por la ley 26.727, como por ejemplo “presentismo”. en viveros se fija un 5% para presentismo, mientras que para la cebolla la resolución de la cnta señala un 10%.

### **Del pago: forma, lugar y plazo – Arts. 35. 36**

Deberá hacerse en: Cuenta Sueldos.

- **Zonas urbanas:** no superar 2 km
- **Zonas rurales:** no superar 10 km

*El trabajador podrá exigir que su remuneración le fuere abonada en dinero efectivo.*

**Plazos.** Los mensualizados, al vencimiento de cada mes y los jornalizados, al vencimiento de cada semana o quincena.



**Retención por embargo judicial s/sueldos.** En la reglamentación al art.46 L.22.248 (normativa anterior), el Dec. 563/81, dispuso límites al embargo de sueldos, en la medida que superen el SMVM. Los porcentuales se fijaron en el 20 ó 30%, sea que no alcance el doble del SMVM ó bien que superen dicho valor, respectivamente. Ej: para una liquidación sujeta a embargo judicial, si el Salario mínimo se establece en \$ 1.000, al pagar un sdo de hasta \$ 2.000 se deberá retener el 20% y de superar dicho monto se deberá retener el 30%.

**Despido sin justa causa – indemnización.** En tales casos, el empleador deberá abonar al trabajador, en carácter de indemnización por antigüedad (remisión al art. 245 de la LCT):

UN SUELDO P/CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD O FRACCION MAYOR A TRES MESES

- **1er Límite:** no superar tres veces el promedio mensual de remuneraciones que fije la CNTA
- **2do Límite:** en ningún caso podrá ser menor a DOS SUELDOS (según dispone L.26.727).

**Seguro de Vida obligatorio. Ley 16.600/64.** Este seguro de vida es solamente aplicable a los trabajadores rurales permanentes. El Ministerio de Finanzas por medio de la Res. 224/2017 fijó el mecanismo de ajuste periódico para la actualización de la suma asegurada (el equivalente a 5,5 SMVM al valor vigente en diciembre de c/año, con vigencia desde marzo del año siguiente). Cubre el riesgo de muerte e incapacidad total y permanente para el trabajo. (seguro equivalente al SCVO que pagan empleadores del régimen general mediante su inclusión en el F.931)

**Régimen para menores. Edad y requisitos.** Edad mínima para admisión en empleo rural: 16 años (16 y 17 años). Jornada 6 hs diarias ó 32 hs semanales (desigual hasta 7 hs diarias). Solo se admite menores de 16 y desde los 14 años, a personas que trabajen en empresas de familia (titular establecimiento: padre o madre). En tal caso, solo 3 hs diarias y hasta 15 hs semanales. Los menores deberán contar con autorización de padres o tutores, certificado de aptitud física y certificado de escolaridad. Se prohíbe contratar menores para tareas en jornada nocturna o calificadas de penosas, peligrosas ó insalubres.

**Régimen de Seguridad Social. Beneficio Jubilatorio:** se obtendrá jubilación ordinaria a los 57 años de edad (para ambos sexos) y con 25 años de aportes. En tal sentido, desde la sanción de la actual Ley 26.727, se fijó una CONTRIBUCION PATRONAL ADICIONAL del 2%, respecto de la habitual para el régimen general. Integra las CSS (codigo 351) en el F.931 pero aplicable sobre la remuneración imponible sin detracción (L.27430).

**LEY 25.191 - Art. 7º.** Créase el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Absorberá las funciones que desempeñaba el RENATRE, a partir de la vigencia de la ley 26.727. Deberán inscribirse obligatoriamente en el RENATEA los empleadores y trabajadores agrarios. Tendrá por objeto entre otros: Expedir la libreta de trabajo y brindar al trabajador rural la prestación por desempleo y seguro de sepelio.

- **Fallo de la corte suprema de justicia de la nación:** Con fecha nov.2015, la Corte se pronuncia a favor de devolver el control del RENATRE a la UATRE y entidades Rurales (algo que por Ley 26.127 había pasado a manos del gobierno de Cristina Fernandez de Kirchner bajo el nombre de RENATEA). Así restablece la vigencia de la Ley 25.191 y el RENATRE sus funciones como ente de Derecho Público no estatal desde 1/1/2017.

## **CREDENCIAL DEL TRABAJADOR AGRARIO**

**LEY 25.191 - Art. 1º.** Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Agrario para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria, comprendidas en el ámbito de aplicación del Régimen de Trabajo Agrario. Tendrá el carácter de documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. En caso de duda sobre la inclusión o no en el ámbito del Régimen de Trabajo Agrario de una tarea o actividad, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverlo y determinarlo.

### **RENATRE – Nueva Libreta del trabajador rural en formato credencial. (Res.Renatre 64/18)**

Vigencia: Hasta el 31/08/18 siguió en uso la libreta tradicional, luego comenzó a utilizarse el nuevo formato de credencial.

La **Libreta de Trabajo Rural**, en su nuevo formato credencial, contiene información virtual; posee en su anverso un Código QR que permite al trabajador acceder al contenido de su LTR (datos personales, laborales, historial laboral, derechos y obligaciones de la Ley 25.191), como también el ingreso al Portal RENATRE. La Libreta de Trabajo contiene un Código Único (C.U), que es personal e irrepetible, comprende el legajo del trabajador en RENATRE y lo relaciona al trabajador con su LTR. Previo al inicio de la relación laboral, el empleador deberá requerir al trabajador su LTR a los efectos de registrarlo e ingresar el C.U. en el sistema. Es un dato de ingreso obligatorio para la finalización de la registración del trabajador. Todo Trabajador debe presentar, al inicio de la relación laboral su Libreta de Trabajo Rural, al Empleador o, en su caso, informarle que es su primer empleo para que el Empleador inicie los trámites para la obtención de esta. Ante la pérdida o extravío de la Libreta, deberá iniciar las gestiones tendientes a obtener una nueva libreta.

**RENATRE – Obligaciones de registración.** El Empleador deberá registrarse como tal desde el PORTAL RENATRE, con sus datos y por lo menos el de un establecimiento rural. Así el sistema le permitirá obtener una CONSTANCIA DE SU REGISTRACION ANTE RENATRE. El Empleador también deberá registrar en dicho PORTAL el comienzo de cada relación nueva de trabajo, dentro de los cinco días corridos de iniciada (alta del empleado). Para ello necesitará contar con la credencial para obtener y cargar el Código Único que consta en la misma.

**Poseción de la Credencial.** Siempre permanecerá en poder del empleado, debiendo exhibirla únicamente al inicio de una nueva relación laboral.

Declaración de períodos laborales: El sistema del Portal RENATRE exhibirá las declaraciones juradas que el empleador presenta ante AFIP, a través del Formulario 931, a los efectos de que las valide mensualmente, quedando así cumplida la obligación impuesta por el art 5, inciso b, de la Ley 25.191 y el art 8 del decreto reglamentario 453/01. Hasta tanto no realice la carga de Código Único de la Libreta de Trabajo Rural en el sistema del Portal RENATRE, no podrá proceder con la mencionada validación de periodos laborales. Este mecanismo de validación elimina la carga de cupones de LTR, los cuales dejaron de tener vigencia a partir del 1º de marzo de 2018.

## **SEGURO POR SERVICIOS DE SEPELIO**

**LEY 25.191 - Art.16 bis:** Créase con carácter obligatorio el Seguro por Servicios de Sepelio, para todos los trabajadores agrarios comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley. Art.16 ter: Los empleadores deberán retener el 1,5% del total de las remuneraciones, depositando los importes resultantes en una cuenta especial que abrirá el RENATRE (es un aporte del trabajador). Art.16 quater: El Seguro por Servicios de Sepelio establecido por la presente ley absorberá cualquier otro beneficio de igual o similar naturaleza que se encuentre vigente y aplicable a los trabajadores agrarios.

## CONTRIBUCION PATRONAL – PRESTACION DESEMPLEO

**LEY 25.191 - Art.14:** se establece la contribución patronal con destino al financiamiento del RENATRE: 1,5% del total remunerativo abonado a los trabajadores. Esta contribución reemplaza a la fijada para el resto de las actividades (FNE – L.24.013 actualmente 0.94%). En Form.931 se determina por separado (cod. 360). Para que la aplicación usada al liquidar cargas sociales determine esta contribución se deberá consignar en datos del empleado el código de actividad 97 (Trabajo agrario – L.25.191). Por su parte, en la aplicación a utilizar se podrá indicar si el trabajador rural es o no permanente. Esto se logra indicando distintos códigos en modalidad de contratación.

### **Trabajadores Rurales. Prestación por Desempleo.**

A través del Sistema integral de prestaciones por desempleo y servicios de sepelio, el RENATRE otorga:

- a- Prestación económica
- b- Prestaciones médico – asistenciales
- c- Asignaciones Familiares a cargo de ANSES
- d- El período durante el cual se percibió la prestación se computará como tiempo efectivo a los fines previsionales
- e- Seguro por Servicios de Sepelio

**Solicitud Prest Desempleo.** Dentro de los 90 días corridos contados a partir de la finalización de la relación laboral que diera origen a la situación legal de desempleo. Si se presenta después de los noventa días, el tiempo transcurrido se descontarán del total del período que corresponde a la prestación.

### **Reg.Nac.Trabajo Agrario. Prestación por Desempleo.**

Monto de las cuotas de las Prestaciones Por Desempleo:

- Monto Mínimo: \$ 28.950.
- Monto Máximo: \$ 57.900.
- Última Actualización dispuesta por Res. RENATRE Nº 5048/2022. (rigen desde Noviembre/2022)

**Extensión por edad.** Cuando el trabajador tuviera 45 años o más, el tiempo de la Prestación por Desempleo se extenderá automáticamente por 6 meses adicionales por un valor equivalente al 70% de la prestación original. (Conf.Art. 3º de la Resolución RENATRE Nº 690/2006)

La duración de la Prestación por Desempleo se relaciona con el tiempo efectivamente trabajado y cotizado al RENATRE, dentro de los últimos 3 años anteriores al cese de la relación laboral que dio origen a la situación legal de desempleo.

MESES COTIZADOS	CUOTAS MENS	MONTO A PERCIBIR
6 a 11	2	Meses 1 al 2 (100%)
12 a 23	4	Meses 1 al 4 (100%)
24 a 35	8	Meses 1 al 4 (100%) Meses 5 al 8 (85% monto mes 1)
36 o más	12	Meses 1 al 4 (100%) Meses 5 al 8 (85%) Meses 9 al 12 (70%)

**Requisitos para acceder a la Prestación por Desempleo.** Poseer CUIL definitivo; Encontrarse en situación legal de desempleo

**Estar inscripto en el RENATRE.** Haber sido declaradas las contribuciones con destino al Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, por su/s empleador/es durante un período mínimo, continuo o discontinuo, de 6 meses durante los 3 años inmediatos anteriores al cese de la relación laboral que dio lugar a la situación legal de desempleo. Solicitar la prestación dentro de los 90 días corridos, contados a partir de la finalización de la relación laboral que diera origen a la situación legal de desempleo. No percibir beneficios previsionales, prestaciones no contributivas, o cualquier otra prestación de carácter asistencial.

## **UNIDAD 10: Régimen del personal de casa particulares**

La actividad se rige por la Ley 26.844 del año 2013: REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES y su decreto reglamentario N° 467/2014. Esta ley rige en todo el territorio de la Nación para las relaciones laborales que se entablen con los empleados por el trabajo que presten en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores (art. 1°). El Decreto 467/2014 reglamenta algunos artículos de la Ley 26844.

**Modalidades de contratación.** Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

La Prestación se puede dar con las siguientes modalidades:

- a- Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador (reside en el domicilio de trabajo)
- b- Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para un mismo empleador
- c- Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores

**Aplicabilidad.** Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o discapacitadas

### **Exclusiones/Prohibiciones:**

- a- Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley.
- b- Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador.
- c- Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas
- d- Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa
- e- Las personas que sólo acompañan en el alojamiento al personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador
- f- Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley.
- g- Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio.

**Contrato de trabajo. Periodo de prueba.** El contrato de trabajo para el personal de casas particulares tendrá libertad de formas y se presumirá acordado por tiempo indeterminado. El contrato regulado por esta ley se entenderá respecto del personal sin retiro celebrado a prueba durante los primeros TREINTA (30) días corridos y

durante los primeros QUINCE (15) días para el personal con retiro en tanto no supere los tres meses (finaliza cuando se cumpla cualquiera de los dos plazos). Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada /do más de UNA (1) vez utilizando el período de prueba. El empleador perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registrare la relación laboral

## **MENORES**

### **Prohibición**

Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

### **Trabajo de adolescentes**

Certificado de aptitud física. Cuando se contratase a menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

### **Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, en ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales y no podrá realizarse en horario nocturno (de 20hs. a 6hs.)

### **Terminalidad educativa**

Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

### **Modalidad sin retiro**

En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad "sin retiro"

**DERECHOS COMUNES (Personal con y sin retiro).** La jornada de trabajo no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias o CUARENTA y OCHO (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las NUEVE (9) horas. Las horas que superen dicho límite, serán consideradas horas extras.

El descanso entre jornadas para el personal con retiro es de 12 horas y para el personal sin retiro se prevé un descanso mínimo de 3 horas entre tareas matutinas y vespertinas y reposo nocturno de 9 horas.

El descanso semanal se inicia a las 13 del sábado y tiene una duración de 35 horas corridas. Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno. (Art. 15 Ley 26844)

La ropa y elementos de trabajo deberán ser provistos por el empleador

Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal.

Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia. En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el art 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio. Para los trabajadores sin retiro habitación amueblada e higiénica

**Deberes.** El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a- Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
- b- Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- c- Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- d- Guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa.
- e- Desempeñar sus funciones con diligencia, fidelidad y colaboración.

## DOCUMENTACIÓN DEL EMPLEADO/A

**Libreta de Trabajo.** El art.16 de la Ley establece que todas las empleadas/os deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas. Si bien la libreta de trabajo es una obligación que establece la ley, actualmente y en tanto no se encuentre reglamentada la instrumentación, no se la exige. La libreta que se tramita en la Delegación Regional de Trabajo y Empleo es la correspondiente al régimen anterior.

**Sistema de Registro Simplificado.** Se encomienda al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización del sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

**Remuneración.** El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional es fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) prevista en el art. 62 de la Ley 26844 y se establece para todo el territorio nacional. La Unión Personal Auxiliar de Casa Particulares (UPACP) es el principal sindicato que nuclea a los trabajadores de casas particulares. Según la Resolución del MTEySS N° 1062/14 el personal que efectúe tareas en más de una categoría quedara comprendido en la que resulte la principal que desempeñe con habitualidad.

**Grupo Familiar.** En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

### Adicional por antigüedad - Zona desfavorable

ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD	ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE
Se establece un adicional salarial por "Antigüedad", equivalente a un UNO POR CIENTO (1%) por cada año de antigüedad de la trabajadora en su relación laboral, sobre los salarios mensuales. Este adicional se abonará mensualmente a partir del 1° de septiembre de 2021. El tiempo de servicio a los fines de este adicional por antigüedad comenzará a computarse a partir del 1° de septiembre del año 2020, sin efecto retroactivo.	La Resolución también establece un incremento por zona desfavorable que pasara del 28 al 30 por ciento a partir del 1° de junio 2021 sobre los salarios mínimos establecidos para cada una de las categorías. (personal que preste tareas en las Provincias de La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.)

**Lugar y fecha de pagos.** El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes
- Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuere convenido.

**Recibos.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionaron un modelo de recibo tipo de pago obligatorio. Actualmente se genera mediante el sitio "Personal de Casa Particulares" (Registros Especiales de la Seguridad Social") RG AFIP 3491. Según el Decreto 467/14 las remuneraciones del personal de Casas Particulares que presten servicios durante TREINTA Y DOS (32) o más horas semanales para el mismo empleador, deberán abonarse mediante la acreditación en una cuenta sueldo abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. Para el personal que preste servicios por una cantidad de horas semanales inferior será facultativo para el empleador el pago de las remuneraciones por acreditación en cuenta de entidad bancaria. Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.

**Horas Extras – SAC – LRT.** El empleador deberá abonar al personal que preste servicios en horas extras un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del CIEN POR CIENTO (100%) en sábados después de las trece horas, domingos y feriados. El SAC se abonará de acuerdo con los art. 121 y 122 de la Ley 20.744. Quedan incorporadas a la Ley de Riegos de Trabajo a partir de noviembre de 2014 (periodo octubre 2014) RG 3693 de la AFIP. A tales fines, el empleador deberá suscribir un contrato de afiliación con la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) de su elección, de lo contrario la Superintendencia de Riesgo de Trabajo asignará una de oficio. Dicho contrato tendrá vigencia a partir de la fecha que se determine expresamente en el mismo. Se abona por mes en curso y cubre los casos de accidentes laborales. Se deberá contratar un seguro colectivo de vida

### **Vacaciones**

- 14 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de 6 meses y no exceda de 5 años.
- 21 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 5 años y no exceda de 10 años.
- 28 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 10 años y no exceda de 20 años.
- 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años. Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tuviese el trabajador al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas

El empleador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleado con 20 días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1º de noviembre y 31 de marzo de cada año. Podrán fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad. La licencia anual se otorgará a partir de un lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. Si el personal con retiro no llegare a totalizar el tiempo de trabajo previsto gozará de un descanso anual remunerado nunca inferior a la siguiente proporción:

- Entre CUATRO (4) y SIETE (7) semanas de trabajo, UN (1) día;
- Entre OCHO (8) y ONCE (11) semanas de trabajo, DOS (2) días corridos
- Entre DOCE (12) y QUINCE (15) semanas de trabajo, TRES (3) días corridos;
- Entre DIECISEIS (16) y DIECINUEVE (19) semanas de trabajo, CUATRO (4) días corridos;
- Más de VEINTE (20) semanas de trabajo, CINCO (5) días corridos

Si vencido el plazo el empleador omite la comunicación, el empleado podrá hacer uso de su derecho, previa notificación, de modo que la licencia concluya antes del 31/05

**Retribución.** Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de estas. Cuando la prestación del trabajo se realice en determinados días de la semana, el valor de la retribución por vacaciones resultará de multiplicar el número de días en que la trabajadora o el trabajador hubiera debido prestar servicios durante el período que le corresponda según la antigüedad, por el salario diario que percibiere en el momento de su otorgamiento. Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:

Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.

Cuando el empleador decida que, durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

**Licencias por enfermedad.** Licencia paga por enfermedad y/o accidente inculpable de hasta 3 meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de 5 años y de 6 meses si fuera mayor. En caso de enfermedad infectocontagiosa, la empleada/o deberá internarse en un centro o servicio hospitalario debiendo el empleador prestar la colaboración que resulte necesaria a tal efecto. La empleada/o, 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. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento

#### **Licencias especiales**

<b>Licencias LCT aplicables</b>	<b>Personal de casas particulares</b>
Nacimiento de hijo (2 días) Matrimonio (10 días) Maternidad (90 días) Fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o padres (3 días) Fallecimiento de hermanos (1 día) Examen (2 por examen y 10 por año)  Las CCT o estatutos podrán fijar estas licencias con mejores condiciones u otras diferentes aplicables a la actividad de que se trate (Ej: licencia por mudanza)	Nacimiento de hijo (en el caso de trabajador varón) (2 días) (x) Matrimonio (10 días) Maternidad (90 días) Fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o padres (3 días) (x) Fallecimiento de hermanos (1 día) (x) Examen (2 por examen y 10 por año). Este derecho solo corresponde al trabajador que presta servicios por 16 hs. o más semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal. (x)  Deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con domingo, feriados o no laborables. El 3 de Abril es el día del Empleado de Casa Particulares y se considera no laborable sin pérdida de remuneración, (R,CNTCP N°3/15

#### **Protección de la maternidad y del matrimonio. Estabilidad. Licencia de la maternidad**

**Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.** Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo. Sin embargo, la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días corridos. La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto

#### **Asignaciones familiares. Serán beneficiarias de:**

La Asignación por Embarazo para la Protección Social a partir de la semana 12 de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo, no pudiendo ser más de 6 mensualidades	La Asignación Universal por Hijo para Protección Social la que se percibirá por hijos menores de 18 años. Se acredita el 80% del valor de la prestación y una vez al año se reintegra el 20% restante contra la presentación de la libreta de la seguridad social por cada menor, que acredite las vacunas obligatorias y haber concurrido al ciclo educativo obligatorio.	La Asignación por Maternidad de 90 días
--	--	---



### Indemnizaciones especiales.

#### Despido por causa de 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 (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

#### Indemnización especial por Matrimonio.

Igual indemnización especial percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio. Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

**Preaviso - Indemnización sustitutiva. Monto.** Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar en función de la antigüedad del personal despedido.

**Tiempo de otorgamiento.** El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- Por la empleada/do de DIEZ (10) días;
- Por el empleador, de DIEZ (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a UN (1) año y de TREINTA (30) días cuando fuere superior.

**Plazo. Integración del mes de despido.** Los plazos correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

**Licencia.** Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

### Extinción del contrato.

Causales	Formalidades
a- Por mutuo acuerdo de las partes	<b>Por mutuo acuerdo de las partes.</b> Se debe formalizar el acto solo y exclusivamente ante autoridad judicial o administrativa competente (Ministerio de Trabajo)
b- Por renuncia del trabajador/a	<b>Renuncia.</b> Debe formalizarla a través del envío al empleador de un telegrama o carta documento, o bien, realizar una manifestación personal ante el Ministerio.
c- Por muerte o incapacidad absoluta de la empleada/o.	<b>Muerte o incapacidad absoluta del trabajador.</b> En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la prevista en caso de indemnización por despido
d- Por jubilación de la empleada /do.	<b>Jubilación del empleado/a.</b> En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias
e- Muerte del empleador	<b>Por muerte del empleador.</b> En este caso, corresponde al trabajador/a una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido. Igual es el caso de la muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación.
f- Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación	<b>Abandono del trabajo.</b> El empleador debe intimar en forma fehaciente (carta documento) para que se reintegre al trabajo con, al menos, dos días hábiles de anticipación. De no presentarse se considera finalizado el contrato de trabajo.
g- Por abandono de trabajo	<b>Despido sin causa.</b> Mediante carta documento se le informa al empleado la fecha de cese de la relación (10 días antes con antigüedad menor de un año) y 30 días si es superior). Si no se cumple se abona la indemnización correspondiente
h- Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación	

**Indemnización por antigüedad.** La Ley prevé el pago de indemnizaciones por falta de preaviso, por integración del mes de despido y por antigüedad. Esta última de calcula tomando la mejor remuneración mensual, normal y habitual de los últimos doce meses, por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior. La norma no establece la aplicación de tope indemnizatorio. Se establece un régimen de duplicación de la indemnización por antigüedad para los casos de empleo no registrado o deficientemente registrado

**Impuesto a las ganancias.** Se podrá deducir del Impuesto a las ganancias el importe abonado en concepto de sueldos y aportes de los empleados de casas particulares, siempre que los mismos no superen en MNI establecido. (RG AFIP 4003-E/2017). Para hacer efectiva la deducción se deben cargar los datos en el formulario 572 web en el servicio SIRADIG -Trabajador

### **Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares: Integración**

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) es el órgano normativo propio de este régimen legal. Es el encargado de "fijar las remuneraciones mínimas" para esta actividad. El organismo está compuesto por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los Ministerios de Economía y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Esta última cartera "ejerce la Presidencia y tiene a su cargo las tareas de soporte legal, técnico y administrativo". En el ámbito del Ministerio de Trabajo funciona el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares sustituyendo en cuanto a sus normas, competencia y funciones al Consejo de Trabajo Doméstico creado por el Dto.7979 de 1956. Será el organismo competente para la resolución de los conflictos laborales. La Resolución del CNTCP N° 04/2022 del 30/08/2022 establece un incremento de las remuneraciones del 36% en cuatro tramos del 9% cada uno a partir del mes de agosto 2022.

### **Categorías**

**SUPERVISOR:** Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo

**PERSONAL PARA TAREAS ESPECÍFICAS:** Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo

**CASEROS:** Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo

**ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS:** Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores

**PERSONAL PARA TAREAS GENERALES:** Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea del hogar

### **RESOLUCIÓN CNTCP 4/2022 - ESCALA SALARIAL DESDE 11/2022**

Categoría	Monto por hora		Monto por mes	
	Con retiro	Sin retiro	Con retiro	Sin retiro
Supervisora	\$ 595	\$ 651,50	\$ 74.273	\$ 82.732
Personal para tareas específicas	\$ 563	\$ 617,50	\$ 69.004	\$ 76.813
Caseros	N/A	\$ 531,50	N/A	\$ 67.324,50
Cuidado de personas	\$ 531,50	\$ 595	\$ 67.324,50	\$ 75.026
Personal para tareas generales	\$ 493	\$ 531,50	\$ 60.544	\$ 67.324,50

## APORTES Y CONTRIBUCIONES VIGENTES para octubre 2022 (con vencimiento en noviembre)

Detalle de los montos a ingresar mensualmente dependiendo de las horas trabajadas y la condición del trabajador (si es activo o jubilado) Los aportes y contribuciones que se ingresan corresponden al mes devengado anterior, mientras que la ART corresponde al mes en curso.

Por cada trabajador activo					Por cada trabajador jubilado				
Mayor de 18 años									
HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA			HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA		
		APORTE	CONTRIBUCIÓN	ART			APORTE	CONTRIBUCIÓN	ART
Menos de 12	\$ 1.067,73	\$ 144,04	\$ 50,84	\$ 872,85	Menos de 12	\$ 923,69	--	\$ 50,84	\$ 872,85
Desde 12 a menos de 16	\$ 1.672,48	\$ 266,91	\$ 101,66	\$ 1.303,91	Desde 12 a menos de 16	\$ 1.405,57	--	\$ 101,66	\$ 1.303,91
16 o más	\$ 3.851,80	\$ 1.775,18	\$ 148,28	\$ 1.928,34	16 o más	\$ 2.076,62	--	\$ 148,28	\$ 1.928,34
Menor de 18 años, pero mayor de 16 años:									
HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA							
		APORTE	CONTRIBUCIÓN	ART					
Menos de 12	\$ 1.016,89	\$ 144,04	--	\$ 872,85					
Desde 12 a menos de 16	\$ 1.570,82	\$ 266,91	--	\$ 1.303,91					
16 o más	\$ 3.703,52	\$ 1.775,18	--	\$ 1.928,34					

### Aportes y Contribuciones

#### Destino e Ingreso

Los conceptos detallados en los incisos precedentes, cuando se ingresan tendrán los siguientes destinos:

- **Aportes:** Al Sistema Nacional del Seguro Social
- **Contribuciones:** Al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)
- **Cuota Riesgos del Trabajo:** A la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) por la que se opte o la que se asigne de oficio ante la falta de opción

La cuota que se destina al pago de la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo tiene carácter de pago anticipado y debe ser declarada e ingresada por el empleador en el mes en que se brindan las prestaciones. El ingreso de los importes detallados en la columna «Importes a Pagar» de los cuadros precedentes, se efectuará mediante el volante de pago F. 102/RT. Cuando se trate del inicio de una nueva relación laboral, el importe de la cuota con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo correspondiente al mes de inicio se deberá ingresar mediante el volante de pago F. 575/RT. El 10% del aporte se destina al Fondo Solidario de Redistribución establecido por el art. 22 de la Ley 23661 y sus modificaciones (ANSSAL)

#### Cese de la relación laboral

En el caso de la extinción de una relación laboral, solo deberán ingresarse los aportes y/o contribuciones correspondientes al último periodo mensual devengado. En tal supuesto, el empleador realizará el correspondiente pago mediante el volante de pago F. 1350, a cuyo fin deberá, previamente, informar el cese de dicha relación en el Registro Especial de Personal de Casas Particulares, en los términos de la Resolución General N° 3491.

#### Aportes Voluntarios

La suma entre aportes y contribuciones que debe registrar el/la trabajador/a de cada casa particular asciende a los \$ 1.923,46.- (\$ 1.775,18 Obra Social + \$ 148,28 Jubilación) para poder acceder a prestaciones y beneficios de la Seguridad Social. Cabe aclarar que es el monto total que garantiza el acceso a las prestaciones y coincide con el monto correspondiente a los/as trabajadores/as que cumplen 16 hs. o más de trabajo semanal. Aquellos/as trabajadores/as que cumplen menos de 16 horas semanales deberán abonar la diferencia a través del formulario 575/B

#### Actualización de montos

Los aportes y contribuciones del Servicio Doméstico se incrementan en forma automática, en igual proporción y en la misma oportunidad en que se realiza la actualización de las cotizaciones previsionales fijas correspondientes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. En cambio, el pago de la ART se actualiza en función de la escala salarial

### **PROGRAMA REGISTRADAS Dto 660/2021, Resolución (MTESS) 657/2021**

El programa consiste en la transferencia de una suma entre el 30% y 50% del salario durante 6 meses a las nuevas trabajadoras/es que sean registradas por sus empleadores hasta el 31 de diciembre 2022 en todas las categorías excepto los supervisores. El empleador debe inscribir a la trabajadora en la AFIP (mínimo 6 hs. Semanales o más) y pagar la ART, los aportes y contribuciones y el Estado transfiere el importe correspondiente a una cuenta sueldo gratuita en el Banco Nación. Dependerá del ingreso bruto mensual del empleador o la empleadora:

- Cuando los ingresos brutos mensuales sean menores a \$196.554, la transferencia será del 50% de la remuneración neta mensual, según el convenio colectivo del sector.
- En los casos que el ingreso se ubique entre \$196.554 y \$280.792, será del 30% de la remuneración neta mensual, según el convenio colectivo del sector.

Para la determinación de la suma dineraria se toma como base de cálculo la remuneración neta mensual mínima del trabajador/a, considerando el valor mensual o por hora según la escala salarial, categoría y modalidad. En todos los casos el beneficio no puede superar los \$ 22258,75. Dicho monto se actualiza según las nuevas escalas salariales.

**Inscripción. Alta del servicio.** La registración la deben realizar los empleadores, independientemente de la cantidad de horas de trabajo semanales. El trámite se realizará mediante la inscripción del empleador en el Registro Especial del Personal de Casas Particulares. El sistema requerirá los siguientes datos:

- **Con relación al Empleador:** • Apellido y Nombre • Domicilio Fiscal • CUIT o CUIL
- **Con relación al empleado/a:** • Apellido y Nombre • CUIT o CUIL • Fecha de Nacimiento • Domicilio real y código postal • Clave Bancaria uniforme (CBU) en caso de poseerla. • El sistema prevé como optativo el número telefónico y la dirección de correo electrónico
- **Con relación a la prestación:** • Fecha de Registración. La de efectivo ingreso. • Monto de la remuneración pactada • Cantidad de horas trabajadas semanalmente • Domicilio en la que realiza la prestación del servicio y código postal • Obra Social del Sistema Nacional del Seguro de Salud y del Régimen Nacional de Obras Sociales • Puesto desempeñado • Modalidad de liquidación • En su caso, fecha de cese de la prestación

Los datos serán validados con la información disponible en las bases de datos de la AFIP

### **UNIDAD 11: Actuación Profesional y Administrativa**

**La Prueba Pericial - ¿Qué es una pericia?** Una pericia es un informe realizado por un profesional idóneo en la materia, llamado "CONSULTOR TÉCNICO" siendo el perito un tercero ajeno al proceso. Las pericias en un proceso judicial son una de las tantas pruebas ofrecidas por una o las partes en el expediente.

**El perito: misión.** Ser auxiliar del juez en los temas que requieren conocimientos especiales

#### **¿Qué tipo de pericias existen?**

<b>Judiciales</b>	<b>Extrajudiciales</b>
Una pericia judicial es una prueba pedida por una o ambas partes en un expediente judicial	Una pericia extrajudicial es un informe realizado por un profesional, solicitada por una persona o empresa sin tener que necesariamente iniciar un proceso judicial.

### ¿Qué son las pericias de oficio y de parte?

La <b>pericia de oficio</b> consiste en un informe que realizan los profesionales y presentan en el expediente a pedido de las partes, también puede ser a pedido de una sola de las partes. La parte que pide la pericia judicial tiene que presentar al momento de inicio, reconvención, contestación de demanda; en el expediente los "puntos periciales" esto se refiere a un cuestionario de preguntas que desea que conteste el perito cuando concluya su informe. (PRUEBA PERICIAL) Se llaman <b>pericias de oficio</b> porque cuando las partes piden la pericia el Juez puede hacer lugar a esa solicitud, sorteando de una nómina de peritos inscriptos al que va a entender en la causa.	Una <b>pericia de parte</b> es un informe realizado por un profesional a pedido de una persona (parte). Las pericias de parte pueden ser judiciales o extrajudiciales.
---	--

**La Pericia Contable.** El contador tiene que preparar su informe contable de acuerdo con documentación respaldatoria, para lograr un informe pericial contable imparcial, veraz y completo:

<p>Cuando se propone esta prueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Juicio ordinario:</b> a los 10 días de quedar firme el auto de apertura a prueba. Los puntos de pericia en la etapa de ofrecimiento de prueba.</li> <li>• <b>Juicio sumario:</b> con la demanda. Los puntos de pericia con la demanda, contestación, reconvención y su contestación.</li> <li>• <b>Juicio sumarísimo:</b> con la demanda. Los puntos de pericia junto con la demanda y su contestación</li> </ul>	<p>Práctica de la pericia:</p> <p>Debe ser hecha en forma personal por el perito bajo pena de nulidad. El plazo para la pericia lo fija el juez y si no dice nada son 20 días hábiles. Mientras corre el plazo, es necesario mantener al tanto al juez si surgen inconvenientes (por ej.: fui y no me atienden), para que el juez llegado el caso, realice una intimación a la parte. Todos los inconvenientes que se presenten hay que materializarlos por escrito para conocimiento del juez. Una vez concluida la pericia se presenta para traslado a las partes con copias firmadas para éstas.</p>
---	---

**ACUERDO NÚMERO 2728 SCJBA:** Fecha: 01/10/1996 Supedita la derogación de los Acuerdo 1888 y 2694 y la Resolución 679/93 a la puesta en funcionamiento del nuevo régimen.

#### Objetivos:

- a- **Uniformar** la nómina de especialidades para la inscripción de profesionales en toda la Provincia en función de las reales necesidades de la Administración de Justicia, de modo de evitar la excesiva diversificación actual de especialidades profesionales.
- b- **Simplificar** las actividades que trae aparejado el proceso de inscripción y formación de listas hasta su oficialización, en procura de aliviar a los organismos jurisdiccionales de las tareas administrativas que su instrumentación exige.
- c- **Dotar** a los procedimientos de sorteo de peritos de lista de las máximas garantías de equidad y transparencia.
- d- **Obtener información**, a los efectos de evitar dilaciones en el trámite de los procesos generadas por resorteos en una misma causa y especialidad.
- e- **Facilitar el flujo de información** e interacción necesaria entre los distintos componentes del sistema (profesionales auxiliares de la Justicia, Colegios o Consejos Profesionales).

**Organismo de contralor de las listas de profesionales para designaciones de oficio.** La Suprema Corte de Justicia designará los órganos que, a nivel departamental y descentralizado, actuarán como organismos de contralor. Dichos organismos ejercerán la administración de las listas de profesionales para las designaciones de oficio.

### **Inscripción de Peritos**

**Lugar y termino.** Cada profesional podrá inscribirse en un único Departamento Judicial para actuar ante todos los órganos jurisdiccionales correspondientes a los fueros civil y comercial, de familia, laboral y rural con asiento dentro de los límites territoriales de dicho departamento. El período de inscripción se extenderá desde el 1º de setiembre de cada año hasta el último día hábil de dicho mes La inscripción se efectuará ante:

- a- Los Colegios y Consejos Profesionales respectivos que suscribieren convenio con la Suprema Corte de Justicia.
- b- Si no hubiere órgano de colegiación o asociación reconocida legalmente en el ámbito Provincial, la inscripción se efectivizará en los organismos de contralor.

**Vencidos los plazos precedentes, la solicitud de inscripción se considerará presentada fuera de término y no será admitida.**

**Inscripción de peritos año 2023.** La inscripción para el año 2023 se realiza a través del sitio web del Consejo Profesional ingresando a la Sección CPBA Online con el número de legajo y luego a la solapa "Auxiliares de Justicia" adjuntando la documentación correspondiente. Cada profesional podrá inscribirse hasta en dos departamentos judiciales

Las especialidades para Contadores y Licenciados en Administración pueden ser:

- Administración (103)
- Pericias Contables, Impositivas, Valuac. e Inventar. (111)
- Interventor, Liquidador, Recaudador y Veedor (163)
- Pericias sobre análisis de sistemas de Información (254)

Para cada inscripción se deberá ingresar una nueva solicitud.

### **La Pericia Contable**

#### **Contenido**

La pericia tiene que contener: El desarrollo con fundamento (explicación detallada de las operaciones técnicas realizadas y de los principios técnicos en los que se funda la opinión). El juez podrá ordenar que los peritos den las explicaciones que se consideren convenientes, en audiencia o por escrito, atendiendo a las circunstancias del caso. *La fuerza probatoria del dictamen pericial será estimada por el juez. La pericia puede impugnarse por razones de orden procedimental o por su contenido. En este último caso se ataca su "eficacia" probatoria, la que puede deberse a la falta de basamentos científicos, a la incompetencia del perito, etcétera.*

#### **Monto de la Regulación**

"Artículo 175 Ley 13750 - Para regular los honorarios se meritara la tarea desarrollada por el auxiliar de la justicia teniendo en cuenta:

- a- El mérito, importancia y naturaleza de la labor cumplida;
- b- La complejidad y características de los puntos controvertidos;
- c- La eficacia y significación de la labor;
- d- La responsabilidad en función de las particularidades de la cuestión que pudiera haber asumido el profesional;
- e- Las diligencias e informes producidos;
- f- La significación moral, jurídica y económica que tenga para las partes la cuestión en debate."

## Honorarios de Contadores en Pericias Judiciales

### Regulación

Para la regulación de honorarios se encuentra vigente la Ley 10620 (Modificada por la Ley 13750 Pcia. de Bs. As., publicada el 17/12/2007)

**"Artículo Nº 207 Ley 13750** - En la actuación del auxiliar de la justicia como perito sus honorarios serán fijados entre el **4% y el 10% del monto del proceso**. Ninguna regulación podrá ser inferior a 3 "Jus", unidad de medida establecida por el artículo 9 del Decreto Ley 8904/77 con las modificaciones de la Ley 11.593. Ante la existencia de labores altamente complejas o extensas, los jueces, considerando el mérito y significación excepcional de los trabajos, podrán por auto fundado, aplicar un porcentaje mayor al fijado precedentemente."

### Oportunidad de la regulación

Los honorarios de los profesionales en Ciencias Económicas que se desempeñen en la justicia deben ser regulados por los jueces en las siguientes oportunidades

- 1- Al dictarse la sentencia.
- 2- Al homologarse el acuerdo de partes.
- 3- Oportunidad en que las partes convienen en dejar sin efecto la pericia.
- 4- En oportunidad del desistimiento del Juicio o, de su falta de impulso por las partes por más de seis (6) meses, el Profesional en Ciencias Económicas (por derecho propio) solicitará que se dicte RESOLUCIÓN regulatoria de honorarios.

**"Artículo Nº 215 Ley 13750** - A los efectos de la regulación de los honorarios se considerará monto del proceso, al que surja de la sentencia. En los casos de desistimiento, allanamiento, transacción, conciliación, caducidad de la instancia, arreglo extrajudicial y toda forma de terminación anormal del proceso, se regularán los honorarios de acuerdo con el monto de la resolución que pone fin al pleito. Cuando dicho **monto resulte inferior al 50%** del valor reclamado en la demanda o reconvencción, o una u otra sean rechazadas, los jueces y/o tribunales podrán fijar los **honorarios del perito en función de un porcentaje mayor al que corresponda**, no pudiendo ser inferior al mínimo fijado en el artículo 207"

### Características particulares de las pericias contables ante el Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Bs. As. Subsecretaría de Trabajo

- Son solicitadas por la accionada al momento de realizar el descargo ante una infracción firme.
- El plazo para presentar el dictamen son 5 días hábiles.
- Los honorarios son pactados con la accionada sin intervención del Ministerio
- No hay instancias de impugnación

### MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PCIA. DE Bs. As. SUBSECRETARÍA DE TRABAJO - PROCEDIMIENTO ANTE LA SUBSECRETARIA DE TRABAJO (Ley 10149) - La subsecretaría de Trabajo tiene a su cargo:

- Intervenir y decidir en la conciliación de las controversias individuales del trabajo
- Intervenir en los conflictos colectivos del trabajo que se susciten en establecimientos o empresas privadas, empresas u organismos provinciales que presten servicios públicos, excepto cuando por acto expreso del Ministerio de Trabajo de la Nación se haya abocado a sus conocimientos por exceder los límites de la provincia (afecten seguridad pública, transportes interprovinciales, etc.)
- Intervenir en lo relativo a condiciones de trabajo (higiene, salubridad y seguridad) dictando medidas que protejan la integridad y la dignidad de los trabajadores
- Intervenir en la liquidación de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Fiscalizar el cumplimiento de las leyes, decretos, convenciones colectivas, etc.
- Aplicar sanciones por la inobservancia de las disposiciones que regulan el trabajo
- Controlar el trabajo a domicilio y el servicio doméstico
- Organizar y mantener asesorías jurídicas para todas las cuestiones relacionadas con el trabajo

## REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES

Ley 26941 (06/2014) modifica la Ley 25212 (01/2000) Pacto Federal

### De las infracciones y sanciones

#### Artículo 2° - Infracciones leves

- a- El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.
- b- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo.
- c- No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.
- d- Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.
- e- Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

#### Artículo 4° - infracciones muy graves

- a- Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.
- b- Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.
- c- La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3°, inciso a).
- d- La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.
- e- La violación de las normas relativas a trabajo de menores.
- f- La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.
- g- Las acciones u omisiones del artículo 3°, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

#### Artículo 3° - Infracciones graves

- a- La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.
- b- La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.
- c- La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes. La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.
- d- La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.
- e- La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo.
- f- Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.

Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueren calificadas como muy graves.

#### Artículo 5° - De las sanciones (Ley 26941)

- 1- Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo con la siguiente graduación:
  - a. Apercibimiento, para la primera infracción leve de acuerdo con los antecedentes y circunstancias de cada caso.
  - b. Multa del 25% al 150% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción
- 2- Las infracciones graves se sancionarán con multa del 30% al 200% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado.
- 3- Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del 50% al 2000% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado.

En casos de *reincidencia* la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

En los *supuestos de reincidencia en infracciones muy graves*: Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10) días, manteniéndose entre tanto el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. El empleador quedará inhabilitado por un (1) año para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores del Estado Nacional y Provincial.



### **Artículo 7º - Facultades de los inspectores**

- a-** Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche.
- b-** Entrar de día en cualquier lugar cuando tengan motivo razonable para suponer que el mismo está sujeto a inspección.
- c-** Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen y en particular:
  - i.** interrogar solos, o ante testigos, al empleador y al personal.
  - ii.** Exigir la presentación de libros y documentación que la legislación laboral prescriba y obtener copias o extractos de estos.
  - iii.** Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento.
  - iv.** Intimar la adopción de medidas relativas a las instalaciones o a los métodos de trabajo cuyo cumplimiento surja de normas legales o convencionales referentes a la salud, higiene o seguridad del trabajador.
  - v.** Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas.
  - vi.** Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales

**De los Inspectores - Deberes y Obligaciones.** Los inspectores son funcionarios públicos, por lo que las actas por ellos labradas servirán de acusación y prueba de cargo mientras no se pruebe lo contrario. En ellos recae el deber de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, ejerciendo en forma indelegable e irrenunciable el poder de policía en materia laboral. Poseen deberes y obligaciones, a saber:

- Deben guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por el hecho de ejercer su cargo, de los datos, informes, así como el origen de las denuncias que motivan la inspección o los antecedentes vinculados con la misma de los que hubieran tenido conocimiento.
- Deben abstenerse de divulgar secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción a los que hubieran tenido acceso
- No pueden tener intereses directos o indirectos en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación.
- No pueden asesorar ni defender a título privado a personas físicas o jurídicas con actividades susceptibles de la acción de fiscalización.
- Deben comunicar a sus superiores cuando tuvieran cualquier interés directo o indirecto respecto de un establecimiento que se les hubiera asignado a fin de inspeccionar, excusándose debido a ello, e indicando las razones que fundamentan tal excusación.

Asimismo, mediante el decreto 576/2006, y a efectos de obtener un rendimiento eficiente del cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo, se estableció una bonificación mensual para aquellos que ejerzan efectivamente funciones de inspección laboral y de seguridad e higiene. Para percibir la bonificación los inspectores deberán cumplir con una serie de requisitos:

- a-** Efectuar un mínimo de veintidós (22) actuaciones mensuales, salvo causa justificada.
- b-** Participar obligatoriamente de eventos de capacitación y perfeccionamiento a lo largo del año, salvo causa justificada.
- c-** Realizar la labor de inspección laboral y/o de seguridad e higiene en los días y horarios que determine el Ministerio de Trabajo, percibiendo el complemento correspondiente a las horas extras en caso de que las actuaciones se realicen fuera del horario que rige regularmente para la Administración Pública Provincial. De hecho, el propio decreto mencionado establece una metodología concreta para el descuento de la bonificación al incumplirse los requisitos, considerando diversas situaciones que pueden presentarse, así como la definición de lo que se considera "causa justificada".

**Art. 8º- Obstrucción.** La obstrucción a la actuación de las autoridades administrativas del trabajo que la impidan perturbe o retrasen de cualquier manera será sancionada, previa intimación, con multa del 100% al 5000% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción. En casos de especial gravedad y contumacia, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción. Sin perjuicio de la penalidad establecida, la autoridad administrativa del trabajo podrá compeler la comparecencia de quienes hayan sido debidamente citados a una audiencia mediante el auxilio de la fuerza pública, el que será prestado como si se tratara de un requerimiento judicial.

**La Resolución (SSITMT Bs. As.) 1/2022 del 27/05/2022 aprueba el protocolo para la actuación de la inspección laboral provincial ante indicios de explotación laboral**

MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES RESOLUCIÓN 211/2022 (18/08/22)

**Art. 1º**—Cuando se sancione a un empleador por **incumplimiento del deber de registración laboral**, en el mismo acto se le intimará a acreditar dentro del plazo de 15 días la correcta registración del trabajador, bajo apercibimiento de considerar su conducta como obstrucción que será sancionada en los términos del art. 8 del Anexo 2 del Pacto Federal del Trabajo y de la ley 10149. **(100% al 5000% el valor vigente del SMVM)**

**Art. 5º**—Si el empleador regulariza la situación podrá adherirse al régimen de pago simplificado y reducir la multa.

**Art. 6º**— El despido sin causa del trabajador deficientemente registrado, dentro de los dos años posteriores a la inspección que relevó dichas infracciones, será considerado como violación a la normativa laboral y sancionado como infracción grave. (30% al 200% del SMVM)

**Art. 9º—Criterios de graduación de sanciones.** La autoridad administrativa del trabajo, al graduar la sanción tendrá en cuenta:

- a- El incumplimiento de advertencias o requerimientos de la inspección.
- b- La importancia económica del infractor.
- c- El carácter de reincidente. Se considerará reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de dos (2) años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa.
- d- El número de trabajadores afectados.
- e- El número de trabajadores de la empresa.
- f- El perjuicio causado.

**Art. 10º—Multas a personas jurídicas.** En el caso de sanciones con multas a personas jurídicas, éstas serán impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

**Art. 11º—Prescripción.** Prescriben a los dos (2) años las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta Ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta. La resolución MT 3/12 establece el pago voluntario de las multas con un anticipo del 20% y el resto en 24 cuotas. Monto mínimo de cuota \$3000.- Debe ser solicitado dentro de los 10 días de notificada.

**Multas. Generación y Pago.** El importe de la multa impuesta debe abonarse dentro de los diez (10) días de consentida la resolución que la aplica, mediante boleta emitida a través del Sistema de Multas - Convenios, ingresando por el servicio "Gestión en Línea" del sitio web del Ministerio de Trabajo, en el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Luego de ingresar al servicio "Multas-Convenios" se podrá acceder con el número de CUIT al detalle de multas impuestas por el organismo, desde donde será posible visualizar e imprimir la boleta mencionada. Se entenderá por consentida la sanción cuando el infractor no interponga los recursos establecidos en los plazos correspondientes. En caso de falta de pago de la multa impuesta, quedará habilitada la ejecución de esta por la vía de apremio, pudiendo radicar el juicio tanto ante los tribunales civiles como laborales, de acuerdo con el domicilio del infractor. A tal efecto, constituirá título ejecutivo suficiente el testimonio de la resolución sancionatoria o su fotocopia, o en su defecto la parte dispositiva, firmadas por el Subsecretario de Trabajo o funcionario delegado por el mismo. Las multas impuestas pueden apelarse dentro del término de tres (3) días de notificadas ante el Tribunal de Trabajo de la Provincia, previo pago de esta.

**Inicio del proceso de inspección. Origen.** Las actuaciones de fiscalización pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas, a través de distintas vías:

1. De oficio, por iniciativa de la Autoridad de Aplicación, a través de alguno de los funcionarios del Ministerio o autoridades facultadas para ordenar una inspección.
2. A partir de denuncia formulada por:
  - Representante de una Asociación gremial sindical, empresarial u ONG.
  - Trabajadores (solicitando o no reserva de identidad).
  - Cualquier miembro de la comunidad (identificándose o en forma anónima).
  - A partir de requerimiento judicial.
  - De autoridades de la administración pública nacional, provincial o municipal

**FISCALIZACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** - Normativa y competencias de Fiscalización de la Secretaría de Trabajo y Empleo **El Decreto Nº 772/96** asignó al MTEySS el rol de autoridad central de inspección del trabajo y de la seguridad social y la función de superintendencia de todos los servicios de inspección laboral. A partir de ello se implementaron programas nacionales que tienden al desarrollo de actividades conjuntas entre la Nación, las provincias y otros organismos nacionales (AFIP y ANSES).

**Competencia que posee la Secretaría en materia de recursos de la seguridad social.** Es plenamente federal y comprende la comprobación y juzgamiento de determinadas infracciones a las normas de la seguridad social, establecidas en la Ley Nº 25.877, artículo 36: "el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procederá, sin perjuicio de las facultades concurrentes de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), a verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a las normas reglamentarias vigentes."

**LEY PENAL TRIBUTARIA - Delitos relativos a la Seguridad Social (Titulo II)**  
**cuadro comparativo entre ley 24.769 (modificada por la ley 26.735) y la ley 27.430**

<b>Ley 24.769</b>	<b>Ley 27430</b>
<b>Evación simple:</b> prisión de 2 a 6 años (monto evadido por aportes y contribuciones supere la suma de \$80.000 por mes) <b>Evación agravada:</b> prisión 3 y 6 meses a 9 años (monto evadido supera la suma de \$ 400.000)	<b>Evación simple:</b> prisión de 2 a 6 años (monto evadido por aportes y contribuciones supere la suma de \$ 200.000 por mes) <b>Evación agravada:</b> prisión 3 y 6 meses a 9 años (monto evadido supera la suma de \$ 1.000.000)
<b>Apropiación indebida de tributos:</b> prisión de 2 a 6 años cuando el empleador no deposite total o parcialmente dentro de los 10 días hábiles de vencido el plazo del ingreso el importe de los aportes retenidos a sus empleados siempre que el monto supere el monto de \$ 20.000 por mes	<b>Apropiación indebida de tributos:</b> prisión de 2 a 6 años cuando el empleador no deposite total o parcialmente dentro de los 30 días hábiles de vencido el plazo del ingreso el importe de los aportes retenidos a sus empleados siempre que el monto supere el monto de \$ 100.000 por mes

**LEY 11.683 DE PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO - Sanciones por presentación fuera de termino (art. 38)**

**Existen dos clases de multas**

**Multa automática**

Cuando existiere la obligación de presentar declaraciones juradas, la omisión de hacerlo dentro de los plazos generales será sancionada, sin necesidad de requerimiento previo, con una multa de \$ 200.-, la que se elevará a \$ 400.- si se tratare de sociedades, asociaciones o entidades de cualquier clase constituidas en el país o de establecimientos organizados en forma de empresas pertenecientes a personas de existencia física o ideal domiciliadas, constituidas o radicadas en el exterior. El procedimiento de aplicación de esta multa podrá iniciarse, a opción AFIP, con una notificación. Si dentro del plazo de 15 días a partir de la notificación el infractor pagare voluntariamente la multa y presentare la declaración jurada omitida, los importes señalados en el párrafo anterior, se reducirán a la mitad y la infracción no se considerará como un antecedente en su contra. En caso de no pagarse la multa o de no presentarse la declaración jurada, se inicia sumario administrativo (art. 70 Ley 11683).

**La multa por falta de pago o por pago menor al que correspondiera:**  
 Consiste en un porcentaje del impuesto que se dejó de abonar.

En ambos casos, para que la AFIP pueda exigir la multa, debe iniciar Sumario y notificar al contribuyente para que éste pueda ejercer su defensa. Recién queda exigible la multa cuando exista una Resolución de la AFIP que la imponga y se haya agotado la vía recursiva que tiene el contribuyente. Las multas no devengan intereses, salvo que la AFIP las ejecute judicialmente.

**Prescripción.** Continúa rigiendo para la prescripción de deudas por aportes y contribuciones a la seguridad social el art. 16 de la Ley 14236 que establece que las acciones por cobro de contribuciones, aportes, multas y demás obligaciones emergentes de las leyes de previsión social prescribirán a los diez años, lo cual quedo ratificado con el proyecto final de reforma tributaria, sancionado bajo la ley 27430.

**LCT art. 132 bis incorporado por el art. 43 de la Ley 25.345 (11/2000)**

**Extinción del Contrato Laboral - falta de pago de aportes al trabajador**

El art. 132 bis prevé que, si el empleador hubiese retenido cuotas, aportes o contribuciones del trabajador y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo, no hubiere ingresado los mismos, deberá pagar al trabajador un importe mensual equivalente a la remuneración que se devengaba a su favor a ese momento, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que se acredite el ingreso de los fondos retenidos. La ley se refiere a:

1. Aportes del trabajador retenidos con destino a los organismos de seguridad social
2. Contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo
3. Aportes del trabajador que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial
4. Aportes del trabajador que resulten de su carácter de miembro de sociedades mutuales o cooperativas

**LA MULTA CONSISTE EN UN SUELDO POR MES A FAVOR DEL TRABAJADOR, ACUMULATIVO HASTA QUE LA PATRONAL HAGA EFECTIVO EL DEPOSITO DE LOS APORTES CORRESPONDIENTES**

Para ser aplicable la sanción, la norma establece que deben cumplirse las siguientes condiciones que deben ser demostradas claramente por el trabajador:

- 1- la retención por parte del empleador de los aportes a los que se refiere la norma,
- 2- la omisión de ingresar en tiempo propio total o parcialmente los mencionados aportes,
- 3- Dicha omisión debe preexistir al momento de producirse la extinción del contrato
- 4- El trabajador debe intimar al empleador a regularizar la situación de incumplimiento (Art. 1º, Decreto 146/01).

*Solo procede cuando se hubiere retenido aportes y no se depositan en tiempo y forma, supuesto que no se da en el caso del personal no registrado (comúnmente denominado «en negro») a quienes nada se les retuvo*

**Intimación previa del trabajador.** Para que sea procedente la sanción, el trabajador deberá previamente intimar al empleador, para que en un plazo de 30 días corridos a partir de la recepción de la intimación (Telegrama laboral gratuito) ingrese los aportes adeudados más los intereses y multas que pudieran corresponder. El trabajador puede probar la materialidad de la retención de los aportes mediante la realización de una pericia contable o la agregación de los duplicados de los recibos de pago de su remuneración en los que conste esa retención.

**Obtención de un plan de facilidades de pago por parte del empleador.** Existe una tendencia jurisprudencial mayoritaria que declara improcedente la multa cuando el empleador se acogió a un plan de pagos o moratoria para cancelar los aportes debidos. La situación del empleador que haya solicitado y obtenido un plan de facilidades del organismo recaudador debería impedir la imposición de la sanción, siempre que el empleador ingrese las sumas adeudadas cumpliendo con el plan concedido.

**SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL - Sanciones**

La Resolución General AFIP 4465/19 modificó el sistema de multas por incumplimientos vinculados a las obligaciones de los empleadores para con el Régimen de la Seguridad Social.

**RG AFIP 1566 /10 (art.3) Modificada por la RG AFIP 4465/19**

**Falta de regularización del saldo deudor con el Régimen Nacional de Jubilaciones y Pensiones**

La multa es hasta el 65% del monto de la deuda, con reducciones por regularización dentro de los plazos previstos en la intimación.

**Falta de inscripción como empleador ("Sistema Registral")**

La multa es tres veces el monto de los aportes y contribuciones correspondientes a las remuneraciones del personal devengadas en el mes anterior al de constatación de la infracción

Si el contribuyente y/o responsable se inscribe en la AFIP se pueden dar las siguientes situaciones:

- a- Cuando el empleador se inscribe antes de la inspección, la multa se reducirá a un quinto de su valor.
- b- Cuando el empleador cumple dentro del plazo consignado en la intimación que le efectúe la Administración Federal, la multa se reducirá a un tercio de su valor.

Cuando en el mes inmediato anterior a la fecha de constatación de la infracción no se hayan abonado remuneraciones, cualquiera sea la causa, se tomarán las últimas remuneraciones pagadas o, en su defecto, las correspondientes al mes en que se produjo la citada constatación

**Falta de denuncia de los trabajadores y/o incumplimientos relativos a la retención de aportes**

La multa es equivalente a una vez el monto de los aportes y contribuciones que haya correspondido liquidar respecto a los trabajadores involucrados, cuando se trate de:

a- Falta de denuncia de los trabajadores en la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones

b- incumplimiento a la retención de aportes sobre el total que corresponda

La multa se duplicará cuando el trabajador involucrado no haya sido denunciado en ninguna de las declaraciones juradas determinativas de aportes y contribuciones, correspondientes al período comprendido entre el inicio de la relación laboral y la fecha de constatación de la infracción. Cuando los aportes y contribuciones se hubieren determinado sobre base presunta, la multa será equivalente a CUATRO (4) veces el monto de estos

**SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.6)**

**El empleador regulariza su situación**

De acuerdo con el lapso de mora y según el momento que ingrese los aportes y contribuciones la multa por incumplimiento de aportes se reducirá:

- 1- Si se ingresan los aportes dentro del plazo indicado en el requerimiento que se le efectúe, pero antes del labrado del acta de inspección o intimación de la deuda el monto de la multa se reducirá a la mitad de su valor.
- 2- Dentro de los QUINCE (15) días de notificada el acta de inspección o de intimación de la deuda: al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del monto de los aportes y contribuciones liquidados en tales instrumentos, respecto de los trabajadores involucrados.

"Cuando los aportes y contribuciones se hubieren determinado sobre base presunta, con arreglo a lo previsto en el Título II de la Ley 26.063 y sus modificaciones, la multa será equivalente a CUATRO (4) veces el monto de estos." (agregado por la RG 2927/2010)

**SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.8) modificada por la RG 4465/19**

**Mora en el pago de aportes y contribuciones: Multas**

En caso de pago posterior al vencimiento se abona del total omitido:

- 1- el 0,10% diario hasta 10 días,
- 2- de 11 a 30 días el 5%,
- 3- de 31 a 60 días el 10%,
- 4- de 61 a 90 días el 20%
- 5- más de 90 días el 30%

**Reducción de las sanciones.** Cuando el ingreso se produzca con posterioridad al plazo de vencimiento general, pero

1. Con anterioridad a que los aportes y contribuciones adeudados sean intimados por parte de AFIP: a un quinto de su valor.
2. Dentro del plazo fijado en la intimación que efectúe AFIP: a un tercio de su valor.

**Importante:** obsérvese que la multa, aunque reducida, igualmente cabe por el solo hecho del atraso, a pesar de que la AFIP no haya intimado previamente

**SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.9) modificada por la RG 4465/19**

**Impugnación del acta de inspección**

Cuando el contribuyente y/ o responsable haya impugnado el acta de inspección o de intimación de la deuda, la multa será la equivalente a una vez el monto de los aportes y contribuciones que le haya correspondido liquidar respecto de los trabajadores involucrados. La misma se reducirá si:

- 1- **Desiste de la impugnación y regulariza su situación:** al 50% del monto de los aportes y contribuciones liquidados en el acta de inspección o de intimación de deuda, respecto de los trabajadores involucrados.
- 2- **Consiente en forma expresa la primera resolución, dentro del plazo de 10 días contados a partir de la notificación de dicha resolución, y regulariza la situación:** al 70% del monto de los aportes y contribuciones liquidados.

**SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.10) modificada por la RG 4465/19**

**Negativa infundada a suministrar la información requerida**

En caso de incumplimiento a requerimientos formulados por AFIP, se le impondrá a una multa del CINCO POR CIENTO (5%) del importe correspondiente al total de las remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, abonadas por el empleador en el mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el respectivo requerimiento. Cuando en el mes calendario a que se refiere el párrafo anterior, no se hayan abonado remuneraciones, por cualquier causa, se tomará el total de las últimas remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, pagadas por el empleador con anterioridad a la consumación de la infracción o, en su defecto, las correspondientes al mes en que tal consumación se produjo.

La multa, en ningún caso, podrá ser:

- a- Inferior al importe que surja de aplicar el porcentaje del 10% sobre el monto correspondiente a un SMVM vigente al mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el requerimiento incumplido.
- b- Superior al importe equivalente a 15 veces el SMVM vigente al mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el requerimiento incumplido.

**RG AFIP 1566 /10 (art.13) modificada por la RG 4465/19**

**Incumplimiento de la tramitación de la clave de alta temprana**

La multa será del UNO POR CIENTO (1%) del monto correspondiente al total de las últimas remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, No podrá ser menor al 10% del SMVM y se reduce al 5% si se tramita el alta antes del inicio de una inspección. La multa dispuesta en el artículo anterior se reducirá a los porcentajes que se disponen a continuación, si el empleador tramitó la respectiva Clave de Alta Temprana:

- a- Después del inicio de la relación laboral y con anterioridad al inicio de una inspección por parte de esta Administración Federal: al CINCO POR CIENTO (5%) de su monto.
- b- Dentro del plazo estipulado en la intimación al DIEZ POR CIENTO (10%) de su monto.

**SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art. 11 y 16) modificada por la RG 4465/19**

**Incumplimiento a la tramitación en término**

En caso de incumplimiento a la tramitación en término de la anulación de la comunicación de alta en el Registro la multa será hasta el 1% del monto de las remuneraciones sujetas a cargas sociales, con reducción de la multa por tramitación del alta en forma previa.

**Falsa declaración o adulterio de datos**

En caso de declaración o adulterio de datos respecto de los empleados o el empleador mediante el cual se invoque un beneficio de reducción en las alícuotas de aportes y/o contribuciones la multa será del 3% y hasta el 20% del total de las remuneraciones de los trabajadores afectados. Esta sanción no podrá ser inferior a 10 veces del SMVM Si el empleador rectifica se reduce a un tercio.

**SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art. 17 y 18) modificada por la RG 4465/19**

**Mora en la presentación de declaraciones juradas del personal ocupado**

La multa será del DOS POR CIENTO (2%) sobre las remuneraciones abonadas durante el mes anterior. Se reduce a 1/3 si se rectifica la declaración dentro del plazo que indique la intimación de la AFIP.

**No archivar y/o mantener a disposición la documentación relativa a las cargas de familia**

La multa será VEINTE (20) veces el monto de la asignación por hijo. Se reduce a 1/3 si el contribuyente rectifica la DDJJ en el plazo concedida.

## SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.19) modificada por la RG 4465/19

### **Ocupación de trabajadores sin la debida registración y declaración**

- a- Incumplimiento de la obligación de registrar debidamente el alta y/o baja respecto de cada trabajador detectado en infracción: multa equivalente a CINCO (5) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el Artículo 9º de la Ley 24.241 vigente a la fecha de comisión de la infracción. (Res. ANSES 201/2022: Mínima 14601,14 partir del 1/09/22))
- b- Falta de registración o ausencia de los registros requeridos por el Art 52 de la Ley 20.744 respecto de cada trabajador detectado en infracción: multa equivalente a DOS (2) veces el monto de la base imponible mínima.
- c- Declaración formalmente errónea de los datos identificatorios respecto de cada trabajador detectado en infracción en la declaración jurada determinativa presentada, no subsanada dentro del plazo fijado, al efecto, por la AFIP: multa equivalente a DOS (2) veces el monto de la base imponible mínima

*Existen causales de reducción según se regularice la situación antes de la inspección, luego del requerimiento o antes de vencer los plazos de la notificación del acta de inspección o intimación de deuda. La reducción puede llegar al 35% de los aportes y contribuciones que hubiera correspondido liquidar*

## SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.20) modificada por la RG 4465/19

### **Incremento de sanciones**

Las multas del art. 19 se:

- a- Duplicarán cuando se trate de empleadores que han reincidido en cualquiera de las infracciones referidas en el art. 40 de la Ley 11683, dentro de los DOS (2) años desde que se detectó la anterior. Las multas establecidas en el Artículo 19, aun cuando concurrieran las causales de incremento previstas en el Artículo 20, se reducirán al mínimo legal establecido en el ar. 40 de la Ley 11683 y sus modificaciones, cuando el empleador regularice las relaciones laborales en infracción antes de la audiencia prevista en el Artículo 41 de la Ley 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

## **AFIP - 1566/10 Régimen de Graduación de Sanciones (RG AFIP Nº 4465/19)**

**Art. 22º**—Se sancionará con clausura de DOS (2) a SEIS (6) días corridos, a los empleadores que cometan la infracción prevista en el inc. g) del art. 40 de la Ley 11.683 (falta de registración de los empleados), cuando concurren las siguientes situaciones:

- a- Se trate de un empleador de al menos DIEZ (10) empleados y
  - b- El CINCUENTA (50%) o más del personal relevado se encuentre sin registrar
- La sanción prevista en este artículo se acumulará a la multa que corresponda aplicarse, de conformidad con lo establecido por los Artículos 19 y 20, sin perjuicio de las demás sanciones que resulten procedentes en virtud de otros incumplimientos."

A los efectos del cómputo de la sanción de clausura del presente art, cada día de clausura preventiva aplicada de conformidad con lo dispuesto por el Art 35, inc f), de la Ley 11.683, se computará como UN (1) día de clausura del Art 40 de dicha ley, en tanto las infracciones constatadas que dieron origen a la clausura preventiva estuvieran vinculadas con los Recursos de la Seguridad Social por los mismos hechos objeto de dichas medidas

***Cuando se quebrante una clausura violando los precintos o los instrumentos utilizados para hacerla efectiva, será sancionado con arresto de 10 a 30 días y con una nueva clausura por el doble de tiempo (Art.44)***

## **RESOLUCION Nº 583/19 MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO (art.1)**

Se modifica el sistema de cálculo de las cuotas correspondientes a planes de pago por multas impuestas ante infracciones laborales. Entre los puntos más importantes están:

- 1- El infractor deberá integrar a la multa impuesta y hasta el efectivo pago, el interés accesorio que resulte de aplicar la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina vigente a la fecha del otorgamiento del plan



- 2- No se computarán intereses entre la fecha de la presentación fehaciente de la solicitud de pago en cuotas y la fecha de la autorización del pago de la multa
- 3- Por la falta de pago de cualquiera de las cuotas: mora automática y caducidad de los plazos otorgados en el plan de pagos, haciendo exigible el saldo adeudado más sus intereses.

#### **RESOLUCION GENERAL N° 4851/2020 AFIP**

La AFIP estableció que los contribuyentes y/o responsables de los recursos de la seguridad social, comprendidos en el régimen de empleadores, estarán sujetos al procedimiento de fiscalización y de determinación de deudas mediante la utilización de sistemas informáticos. El contribuyente y/o responsable fiscalizado recibirá en su Domicilio Fiscal Electrónico un requerimiento electrónico suscripto digitalmente, que le otorgará un plazo único e improrrogable de diez (10) días para que regularice su situación. ("F.8000/P-E – Comunicación de Inicio de Fiscalización"). Si dentro del plazo indicado el contribuyente regulariza su situación, se le aplicará una multa reducida en los términos del inciso b) del artículo 6° de la Resolución General N° 1566, texto sustituido en 2010, sus modificatorias y su complementaria. Transcurrido el plazo de diez (10) días, el sistema determinará los conceptos no regularizados y confeccionará el "Acta de Inspección Digital" con la intimación de la deuda resultante.

***¿Cómo se computan los plazos? Se computarán únicamente los días hábiles administrativos, excepto para la sanción de clausura, en cuyo caso se computarán días corridos. Art. 32 RG 1566/10***

#### **REGISTRO PÚBLICO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES (REPSAL) - LEY 26940**

El REPSAL es una herramienta de carácter público para enfrentar el empleo no registrado y promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, acceso a la seguridad social y a la representación sindical, y evitar la competencia desleal entre empresas. En él se publican las sanciones firmes por trabajo no registrado aplicadas por el MTEySS, la AFIP, autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y la SRT. También las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. El listado se actualiza diariamente. El tiempo de permanencia en el REPSAL dependerá de la infracción cometida y de la oportunidad de su regularización - en caso de producirse-; siendo la permanencia mínima prevista de 30 días y la máxima de 3 años.

La publicación de la sanción en el REPSAL implicará para los empleadores sancionados, mientras permanezcan en el Registro, la imposibilidad de:

- **Acceder a los programas**, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional
- **Acceder a líneas de crédito** otorgadas por las instituciones bancarias públicas
- **Celebrar contratos** de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación
- **Participar en concesiones** de obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias, o acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones previstos en la Ley 26.940.

## PERIODO DE PERMANENCIA EN EL REPSAL POR TRABAJO NO REGISTRADO

Periodo máximo de permanencia

ACCION DEL EMPLEADOR	PERMANENCIA EN EL REPSAL
1) Regulariza la relación de trabajo. 2) Paga las multas y sus accesorios	<b>30 días corridos</b> , contados a partir de la fecha de pago de la multa, la registración de trabajadores y/o la fecha de publicación en el REPSAL (o la fecha en la cual debió ingresar), la que fuera posterior
1) Regulariza la relación de trabajo. 2) No paga las multas y sus accesorios.	<b>3 años</b> desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
1) No regulariza la relación de trabajo. 2) Paga las multas y sus accesorios	<b>3 años</b> desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior
1) No regulariza la relación de trabajo. 2) No paga las multas y sus accesorios.	<b>3 años</b> desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
1) Acredita la imposibilidad fáctica o jurídica de regularizar la relación de trabajo. 2) Paga las multas y sus accesorios.	<b>30 días corridos</b> contados a partir de la fecha de pago de la multa.

**REPSAL: Reincidencia.** Si el infractor reincidiera en la misma infracción que produjera su inclusión en el Registro en un lapso de tres (3) años será excluido de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en el caso de los monotributistas o se impedirá que el empleador infractor deduzca en el impuesto a las ganancias los gastos inherentes al personal —empleados, dependientes u obreros—, de acuerdo con lo previsto por el artículo 87, incisos a) y g) de la ley del referido tributo.

AFIP 931 EMPLEADO DE COMERCIO	AFIP 931 EMPLEADO RURAL	AFIP 931 EMPLEADO DE LA CONSTRUCCION
<b>APORTES</b>	<b>APORTES</b>	<b>APORTES</b>
<u>SEG.SOCIAL</u> JUB.11% SIN DETRACCION PAMI 3% SIN DETRACCION ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4	<u>SEG.SOCIAL</u> JUB.11% SIN DETRACCION PAMI 3% SIN DETRACCION ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4 <u>SEPELIO - RENATRE 1,50% SIN DETRACCION</u>	<u>SEG.SOCIAL</u> JUB.11% SIN DETRACCION PAMI 3% SIN DETRACCION ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4 <u>Seguro de Vida 2% sobre el básico del sereno</u>
<u>OBRA SOCIAL</u> O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4	<u>OBRA SOCIAL</u> O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4	<u>OBRA SOCIAL</u> O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4
<b>CONTRIBUCIONES</b>	<b>CONTRIBUCIONES</b>	<b>CONTRIBUCIONES</b>
<u>SEG.SOCIAL</u> JUB. 10,77% REM. IMP. 10 PAMI 1,59% REM. IMP. 10 ANSES 4,70% REM. IMP. 10 FNE 0,94% REM. IMP. 10 18,00%	<u>SEG.SOCIAL</u> JUB. 10,77% REM. IMP. 10 PAMI 1,59% REM. IMP. 10 ANSES 4,70% REM. IMP. 10 17,06% <u>PREST.DESEMP. - RENATRE 1,50% SIN DETRACCION</u> <u>ADIC.CONT. 2% (JUB.ANTICIP.) SIN DETRACCION</u> 20,56%	<u>SEG.SOCIAL</u> JUB. 10,77% CON DETRACCION PAMI 1,59% CON DETRACCION ANSES 4,70% CON DETRACCION FNE 0,94% CON DETRACCION 18,00% <u>ADIC.CONT. 5% (JUB. SIN DETRACCION)</u> 23,00%
ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8 0,90%	ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8 0,90%	ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8 0,90%
<u>OBRA SOCIAL</u> O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8	<u>OBRA SOCIAL</u> O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8	<u>OBRA SOCIAL</u> O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8
<u>ART --&gt; % S/REM.9</u> <b>oct-22</b> Fijo \$ 155	<u>ART --&gt; % S/REM.9</u> <b>oct-22</b> Fijo \$ 155	<u>ART --&gt; % S/REM.9</u> <b>oct-22</b> Fijo \$ 155
<u>SCVO --&gt; VALOR FIJO \$ 37,21</u>	<u>SEG VIDA L.16.600 (POLIZA APARTE - NO EN F.931)</u>	<u>SCVO --&gt; VALOR FIJO \$ 37,21</u>
		<b>CONTRIBUCIONES ESPECIFICAS DE LA ACTIVIDAD</b>
		FONDO DE CESE LABORAL (Contribución) 12% - 8%
		<u>Contrib Sindical Extraordinaria \$ 430</u>
		FICS 2% FCL
		IERIC (distribuidos entre IERIC y FODECO) 2% FCL