



Resumen

Actuacion Profesional, Laboral Y Previsional (Universidad Nacional del Sur)

ACTUACION PROFESIONAL LABORAL Y PREVISIONAL

PRINCIPALES NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

ART 14 (CN): Derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita.

ART 14 BIS: Las leyes aseguran al trabajador: - condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas (en Arg no se cumple); protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática (no se cumple), reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (20744).

Por la ley LCT 20744

Por leyes y estatutos profesionales

Por las convenciones colectivas

Por voluntad de las partes

Por usos y costumbres

Ámbito de aplicación:

No serán aplicables: a los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo (ley 22140); - a los trabajadores de servicio doméstico (ley 26844/13); a los trabajadores agrarios (ley 26727/11).

El derecho laboral es un derecho especial que se distingue del derecho común, que supone la igualdad de las partes, porque parte de la idea de una desigualdad. Los trabajadores están en inferioridad económica, la que anula su libertad contractual; de ahí la intervención de la ley para restablecer el equilibrio.

La norma laboral goza de una acentuación que la distingue de otras normas de conducta, se trata de una imperatividad cualificada.

CONCEPTO DE TRABAJO

Art. 4 - Es toda **actividad lícita** prestada por alguien que la efectúa en relación de dependencia o subordinación hacia otra persona física o jurídica que precisamente dirige esa prestación. Es decir, la norma excluye el concepto de trabajo autónomo. Y también al que se presta gratuitamente.

La **remuneración** constituye la principal y fundamental contraprestación patronal y es inherente a la definición del tema: no puede faltar. El trabajo no se presume gratuito.

La "empresa" es toda organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales bajo una dirección para el logro de fines económicos. El "empresario" es quien desempeña el carácter de empleador.

Se entiende por "establecimiento" la unidad destinada al logro de los fines de la empresa.

CONDICIONES LABORALES

Son nulas si son menos favorables para el empleado (art.7)

PRINCIPIOS LABORALES

Art. 10 - El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, un contrato que dura en el tiempo. Esa es su regla. De este principio se derivan diversas aplicaciones prácticas; tales como la preferencia del Derecho de Trabajo por los contratos de duración indefinida en relación con aquellos de término determinado; la interpretación de todas sus interrupciones como simples suspensiones y no como una terminación del contrato, y finalmente la resistencia a admitir su rescisión unilateral por el simple capricho arbitrario patronal.

Art 12 – **Irrenunciabilidad** - Se prohíbe la renuncia de derechos, se le quita todo sentido a ella, se le suprime su valor y no se afecta la validez del contrato, el que subsiste, debiendo cumplirse incluso con la norma que se pretendió modificar. En materia laboral la renuncia de derechos es inadmisibile.

Protectorio (art. 7, 8, 9, 12, 13, 94 LCT)

Irrenunciabilidad (art. 12 y 13)

Continuidad (art 10)

Primacia de la realidad (art. 14, 23, 90, 96, 98, 102)

Buena Fe (art. 11)

Equidad (art. 11, 142)

Justicia social (art. 11)

Razonabilidad (art. 57, 64, 65, 66, 67, 75)

No discriminación (art. 17, 172, 187)

Gratuidad (art. 20)

CONTRATO DE TRABAJO

Habrá contrato de trabajo cuando una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicio a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Nace con la relación de dependencia o subordinación jurídica que une al trabajador con el empleador.

CARACTERISTICAS:

Sujetos: empleador – empleado: relación de dependencia o subordinación jurídica que los une

Consensual: se perfecciona con el mero consentimiento de las partes.

Bilateral: genera obligaciones para todas las partes.

Conmutativo: genera obligaciones y cargas contractuales equivalentes o reciprocas entre las partes.

Oneroso: la prestación de una de las partes encuentra su razón con la contraprestación de la otra.

De tracto sucesivo: perdura en el tiempo.

Típico: tiene su marco legal específico.

Formales o no formales.

MODALIDAD CONTRACTUAL

Por tiempo indeterminado

Parcial – Temporada

Por tiempo determinado

De duración cierta – De duración incierta – Aprendizaje

Contrato No Laborales

Becas y Pasantías

Trabajadores bajo la LCT (Ley 20744)

Indeterminado (art. 90)

Determinado

Duración cierta: Plazo fijo (art. 93 a 95) – Aprendizaje (art 1 Ley 25013)

Duración incierta: Eventual (art. 99 a 100)
Trabajadores Agrarios (Ley 26727-11)

SUBCONTRATACION Y DELEGACION – SOLIDARIDAD:

Art. 29 – Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

Tanto el empleador principal como sus contratistas o subcontratistas son todos **solidariamente responsables** por el pago de la remuneración del personal. A ese efecto los trabajadores pueden exigir del empleador principal la retención de lo que deben percibir del mismo sus contratistas o intermediarios y se les pague a ellos el importe de las remuneraciones.

El empleador principal puede retener lo adeudado a contratistas e intermediarios para hacer frente a las deudas de estos a organismos de la seguridad social a cuyos efectos, si concretan esta retención, deben depositar los respectivos importes en el primer vencimiento.

Mediante la subcontratación queda protegido el empleado y tiene la opción de demandar solidariamente por lo no aportado.

Art. 30 – Quienes cedan parcial o totalmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, contraten o subcontraten deberán exigir a los cesionarios o subcontratistas las normas relativas al trabajo. Son solidariamente responsables.

Art. 136 – Tanto el empleado principal como sus contratistas son todos solidariamente responsables por el pago de la remuneración del personal.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES – Art. 62 al 89 LCT

	DERECHOS	OBLIGACIONES
EMPLEADOR	Organización Dirección Ius Variandi Disciplina Control	Retribución Ocupación Segur. Social Seguridad y Previsión
EMPLEADO	Sueldo Invenciones/Descubrimiento Igualdad de trato	Diligencia Fidelidad Cumplimiento Responsabilidad por daños

MODALIDADES CONTRACTUALES

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado salvo que su término se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración; o que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, convierte al contrato en uno por tiempo determinado.

CARACTERISTICAS	TIEMPO INDETERMINADO	A TIEMPO PARCIAL
Duración	Indeterminado	Indeterminado
Periodo de Prueba	Tres meses – art. 92bis	Tres meses – art.92bis
Trabajadores Comprendidos	Mayores 16 años	Mayores 16 años
Cantidad	Sin límite	Sin límite
Forma	Escrita no indispensable	Escrita no indispensable
Registración	Recibos y libro sueldos	Recibos y libro sueldos
Jornada	Legal	Hasta 2/3 habitual activ.

Cargas Sociales	100% durante todo el cto.	100% durante todo el cto.
Indemnizaciones		

TIEMPO PARCIAL

Aquel que 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 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.

Estos trabajadores no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, y si lo hace el empleador deberá abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubieren realizado este tipo de horas.

En caso de pluriempleo, para las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con esta, se unificarán y el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

Las prestaciones de seguridad social se determinarán de acuerdo al tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuados. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual.

A PLAZO FIJO

No podrá celebrarse por más de 5 años. El despido injustificado dará derecho al trabajador a indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato, se debe realizar con preaviso.

Cuando en la extinción mediare el preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización del art 247 (la mitad de la indemnización del art 245 – despido sin justa causa)

TEMPORADA

La relación entre las partes se cumple en determinadas épocas del año solamente y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. En este tipo de contrato está ausente por completo la idea de permanencia o estabilidad del trabajador. Es una relación de carácter transitorio u ocasional y el empleado carece de continuidad laboral. EL CTE es la forma menos protegida por la ley ya que no existe plazo estricto para celebrar un contrato eventual ni conversión por tiempo indeterminado.

El despido sin justa causa del trabajador, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el art 95 (daños y perjuicios). El trabajador adquiere los derechos de los trabajadores permanentes de prestación continua.

Con una antelación no menos a 30 días respecto del inicio de temporada el empleador deberá notificar al trabajador de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. Este deberá manifestar su decisión de continuar o no dentro de un plazo de 5 días de notificado. En caso de que no se cursara la notificación se considerará que rescinde unilateralmente el contrato.

	PLAZO FIJO	EVENTUAL
--	------------	----------

Plazo de Duración	Hasta 5 años	Hasta la finalización de la eventualidad
Periodo de Prueba	No tiene	No tiene
Trabajadores comprendidos	Mayores 16 años	Mayores 16 años
Cantidad de Trabajadores	Sin límite, siempre justificado	Sin límite, siempre justificado
Forma	Por escrito, justificación causa y duración	Por escrito, justificación causa
Registración	Art. 52 LCT (libro sueldos) y 18 LNE (SURL)	Art. 52 LCT (libro sueldos) y 18 LNE (SURL)
Jornada Legal	Legal	Legal
Cargas Sociales	Todas	Todas
Indemnización	Ruptura de tiempo: indemnización +daños (si el tiempo faltare supera al preaviso este queda comprendido en la misma) Preaviso: > a 1 mes. Por Vto. De plazo: > a 1 año, indemnización Art. 250 (247 LCT)	No lleva (art. 74 LNE)

APRENDIZAJE – LEY 25013

Tendrá finalidad teórico – práctica, y se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 16 y 28 años. Tiene una duración mínima de 3 meses y máxima de 1 año.

Al finalizar este vínculo se le entregará al aprendiz un certificado suscrito por el responsable legal de la empresa que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo no podrá superar las 40 horas semanales. Respecto de las personas entre 16 y 18 años se aplicarán las disposiciones relativas a los menores de edad.

No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral anterior con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá volver a pactarse este tipo de contrato.

El n° total de aprendices no puede superar el 10% de los contratados por tiempo indeterminado. El empleador debe preavisar con 30 días de anticipación la terminación de contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo. Pero si este no cumple con las anteriores obligaciones se entenderá que el contrato se convierte en uno de plazo indeterminado. Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

NUEVO REGIMEN DE PASANTIAS – Ley 26427

Promulgada el 18/12/2008 se crea el sistema de pasantías educativas para alumnos de nivel superior, estudiantes de centros de formación profesional y de educación permanente de jóvenes y adultos, **mayores de 18 años** a desarrollarse en empresas y organismos públicos o empresas privadas. Las tareas deben estar sustantivamente relacionadas con la propuesta curricular de los estudios cursados. El objetivo es generar mecanismos fluidos entre la producción y educación.

La carga horaria se reduce en relación a *20 horas semanales como máximo* y por un plazo que tendrá un *mínimo de dos meses y un máximo de 18*, pudiéndose *renovar por seis meses adicionales previa firma de un nuevo acuerdo* individual con el pasante. Siempre debe desarrollarse de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan solo cumplirse los fines de semana y/o en

jornada nocturna (se exige autorización expresa de la Secretaria de Trabajo de ministerio de Trabajo). Cada jornada no podrá superar las 6:30 minutos.

Los estudiantes recibirán una *asignación estímulo con carácter no remunerativo* que se calculará sobre el básico del convenio colectivo aplicable a esa empresa que será *proporcionado a la carga horaria*. En caso de no haber convenio se aplicara el salario mínimo vital y móvil en forma proporcional.

Es obligación de la empresa otorgarle obra social, y el régimen de cobertura médica de emergencias. Quien debe controlar el cumplimiento de estas obligaciones es el Ministerio de Trabajo.

El régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes deberá contemplar como mínimo iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades, en las que realicen sus actividades formativas.

Los acuerdos realizados no podrán rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ni por causa de maternidad. En este último caso la estudiante no percibirá asignación estímulo del empleador, pero tendrá garantizada su reincorporación.

Las empresas hasta 200 trabajadores: 1 pasante cada 10 trabajadores; de 201 trabajadores en adelante: 7%. La Adm. Pública no podrá exceder el 7% de la planta de personal financiada y aprobada por presupuesto.

OBLIGACIONES FORMALES DEL EMPLEADOR. REGISTROS DE LA RELACION LABORAL

El empleador debe estar inscripto en AFIP, generar cuit. El procedimiento único elimina la multiplicidad de trámites; simplifica los procedimientos via web; contribuye a disminuir el costo laboral e induce a formalizar a los trabajadores.



SEGURO COLECTIVO DE VIDA OBLIGATORIO – Dec.1567/74 -SICOS

Cubre el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable para todo trabajador en relación de dependencia. Se excluye a los trabajadores rurales y todos aquellos contratados por un término menor a un mes.

Aquellos trabajadores que presten servicio para más de un empleador, solo tendrán el derecho una sola vez, y quedara a cargo del empleador en que el trabajador cumpla mayor jornada laboral, en caso de igualdad a opción del trabajador. Se designa beneficiarios.

Contratarlo está a cargo del empleador, quien de no hacerlo o no pagar las primas, es responsable directo del pago del beneficio.

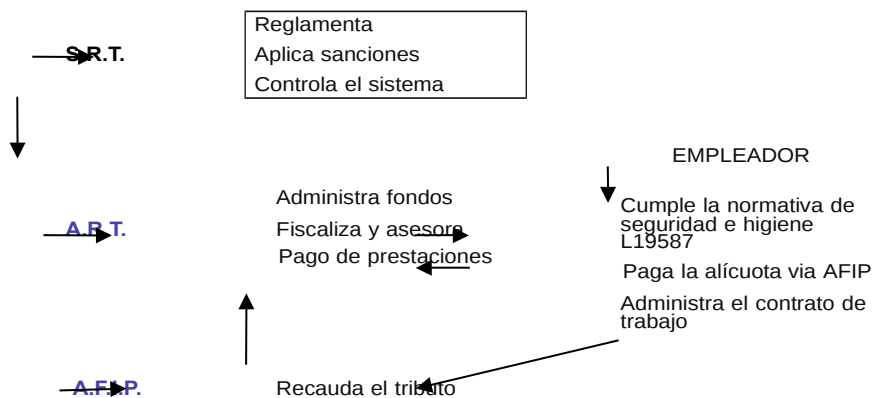
Tiene un costo mensual por empleado de \$24,35 y en caso de fallecimiento la indemnización es de \$118.800. Prima de 0.205 por cada 1000. Además se abonara un derecho de emisión anual cuando se emita o renueve una póliza de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 25 asegurados: \$12
- Entre 26 y 50: \$17
- Más de 50 asegurados: \$25

LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO (LRT) – Ley 24557

El objetivo es reducir accidentes y enfermedades profesionales mediante la prevención de riesgos de trabajo. Las finalidades de esta ley podrían resumirse en dos tipos de medidas: - *de prevención y anticipación*, adoptando medidas de medicina laboral y de seguridad e higiene con el objetivo de minimizar los eventos dañosos que lesionan la salud del trabajador; - *de corrección, curación y reparación*, ya que se reparan las dolencias y se trata de llegar a la reinserción del trabajador.

Están obligatoriamente incluidos para la aplicación de esta ley los funcionarios y empleados del sector público, los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública. El Poder Ejecutivo Nacional podrá incluir a trabajadores domésticos, autónomos, vinculados por relaciones no laborales, bomberos voluntarios.



Situaciones:

- ✓ **Incapacidad laboral temporaria:** trabajador recibe un daño que le impide transitoriamente cumplir con las tareas habituales. Cesando dicha situación por alta médica, si se convierte en permanente, muerte del trabajador, o cuando pasado un año (permanente).
- ✓ **Incapacidad laboral permanente:** disminución permanente de la capacidad laborativa del trabajador, es igual o superior al 66% de reducción. Es parcial cuando determinadas las comisiones médicas es menor al 66%.
Sera provisoria los primeros 36 meses, pudiendo ampliarse este plazo por 24 meses, tras lo cual será definitiva.

- ✓ **Gran invalidez:** el trabajador necesita asistencia médica continua o de otra persona para realizar los actos de su vida.
- ✓ **Muerte:** los derechohabientes accederán a una pensión por fallecimiento, ya la prestación de pago mensual.

Para calcular el monto se utiliza el Ingreso Base, que se calcula dividiendo el total de remuneraciones sujetas a aportes y retenciones de los 12 meses anteriores o tiempo real de prestación, por la cantidad de días del periodo considerado

$$I.B.M = (\text{Total Remuneraciones} / 12 \text{ meses o real trabajado}) * 30.4$$

La prestación dineraria de los *primeros 10 días estará a cargo del empleador y los siguientes a cargo de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo*. El responsable retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social.

Las prestaciones en especie pueden ser: asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación profesional, servicio funerario.

Pueden ser suspendidas si el trabajador se niega a recibir la asistencia, prótesis y ortopedia y rehabilitación. Estas últimas se otorgarán a los damnificados hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes.

AFIP		Declaro que los datos consignados en este formulario son correctos y completos y que no se ha omitido ni falseado información que deba contener esta declaración, siendo fiel expresión de la verdad.		C.U.I.T.	
931		Declaración Jurada en Pesos con centavos S.U.S.S.		Mas + Añs. Orig. (0) + Ract. (1/9): 0	
Apellido y Nombre o Razón Social:		Nro. Verificador:		Servicio Eventual: No	
Domicilio Fiscal:		Nro. Verificador: 481.563		Empleados en nómina:	
				Suma de Rem. 1: 276.614,93	
				Suma de Rem. 2: 276.614,93	
				Suma de Rem. 3: 276.614,93	
				Suma de Rem. 4: 276.614,93	
				Suma de Rem. 5: 276.614,93	
				Suma de Rem. 6: 0,00	
				Suma de Rem. 7: 0,00	
				Suma de Rem. 8: 276.614,93	
				Suma de Rem. 9: 276.614,93	
				Suma de Rem. 10: 185.596,53	
				V. 4200	
I - REGIMEN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL		II - REGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES			
a1 - Total de aportes	32.211,84	a1 - Total de aportes	7.172,68		
a2 - Aportes a favor	0,00	a2 - Aportes a favor	0,00		
a3 - Aportes S.S. a pagar	32.211,84	a3 - Aportes O.S. a pagar	7.172,68		
b - Asignaciones familiares pagadas	0,00	b1 - Total de contribuciones	14.005,37		
b1 - Total de contribuciones	35.998,93	b2 - Excedentes de contribuciones a favor	0,00		
b2 - Asignaciones compensadas	0,00	Subtotal contribuciones O.S.	14.005,37		
b3 - Dedución art. 23 Ley 27.541	1.800,00	Retenciones	176,24		
Subtotal contribuciones S.S.	34.198,93	Contribuciones O.S. a pagar	13.829,13		
Retenciones	430,33				
Contribuciones S.S. a pagar	33.768,60				
III - RETENCIONES		IV - VALES ALIMENTARIOS / CAJAS DE ALIMENTOS			
Saldo retenciones período anterior	0,00	Monto base de cálculo			
Retenciones del período	606,57	Contribuciones, Vales Alimentarios y/o Cajas de Alimentos a pagar			
Total retenciones	606,57	Percepciones de Vales Aliment.			
Retenciones aplicadas a Seguridad Social	430,33				
Retenciones aplicadas a O.S. Social	176,24	V - RENATRE			
Saldo de retenciones a período futuro	0,00	Total Contribuciones RENATRE			
		Total Seg. Sepelio UATRE			
VI - LEY DE RIESGOS DE TRABAJO		VII - SEGURO DE VIDA			
Cantidad de CUILLES con ART	6 3,60	CUILLES c/S.C.V.O. - Prima			
Remun. con ART	276.614,93 8.173,97	Costo Emisión:			
L.R.T. total a pagar	8.177,57	S.C.V.O. a Pagar:			
		114,18			
Ley 25.922 Encuadre: No Corresponde		Porcentaje: 0,00 Resultado: 0,00			
Ley 27.430 - Monto Total Deducido: 35.018,40					

ALTAS / INSCRIPCIONES

INICIO COMO EMPLEADOR. ESQUEMA.

1. Obtención de CUIT 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 ART.
5. Suscribir contrato con SVCO.
6. Habilitar el perfil "Simplificación Registral – Empleadores".
7. En Simplificación Registral – Empleadores comunicar las altas tempranas.
8. Finalizando el mes presentad DDJJ F.931 vía web o aplicativo SICOSS.

REGISTRO DE ALTAS Y BAJAS EN MATERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Mediante el sistema informático denominado “Sistema de Altas y Bajas en el Registro” – Simplificación Registral Empleadores. – Mediante la presentación del formulario de DDJJ F 885 por duplicado en AFIP

Se crea este registro que consiste en una base de datos que contendrá, los datos que definen la relación “empleador-trabajador” *que resultan de las DDJJ* presentadas por los empleadores comprendidos en el *Sistema de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)* y *las Claves de Alta Temprana*.

Los empleadores se ven *obligados a informar a la AFIP*, las altas y bajas de los trabajadores, y denunciar cada vez que se realice un alta en la declaración jurada determinativa y nominativa las obligaciones con la seguridad social. Si se dio de alta temprana y no se inició la relación laboral se puede anular.

Comunicación de alta: Actividades Anexo I hasta el momento de comienzo efectivo de las tareas inherentes a la actividad. Resto de actividades: hasta el día inmediato anterior inclusive.

Comunicación de baja: debe hacerse dentro de los 5 días corridos, contados a partir de la fecha en que se produzca la extinción del contrato (esta fecha se puede modificar hasta las 24 hs posteriores).

Una vez comunicada el alta se podrán modificar los datos informados respecto del nuevo trabajador, salvo su apellido y nombres y su CUIL. La fecha de inicio podrá ser sustituida por una anterior o posterior a ella. Una vez iniciada la relación laboral, solo se podrá modificar por una anterior.

EI ACUSE DE RECIBO por duplicado será el único comprobante valido 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 que se detallan, según el caso. Si es una alta, dentro de las 48 horas desde las 0 horas del día inmediato siguiente a la fecha que tiene el acuse de recibo. Si es una modificación, dentro del mes calendario en que se produjo. Y finalmente, en caso de una baja, 5 días desde la solicitud.

RECIBO DE HABERES:

Art. 138 - Todo pago de salario o remuneración deberá instrumentarse *mediante recibo firmado por el trabajador* o bien por constancia bancaria de depósito, siendo insuficiente para ello la registración de tales conceptos como abonado en la documentación contable del empleador. Sera confeccionado por el empleador en *doble ejemplar*.

Art. 124 - Las remuneraciones en dinero deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden para ser cobrado personalmente o quien él indique mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre. En todos los casos el trabajador exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo. En todos los casos de pago en efectivo de los sueldos conviene sea solicitado por escrito por el trabajador, para evitar que el empleador se exponga a posibles multas.

Art. 125 – Demuestra el pago en el banco pero no su composición

RELATIVOS AL	RELATIVOS AL	RELATIVOS A LA	OTROS DATOS
--------------	--------------	----------------	-------------

EMPLEADOR	TRABAJADOR	REMUN.Y PAGO	OBLIGATORIOS
Nombre íntegro o razón social, domicilio, CUIT	Nombre y apellido, calificación profesional, CUIL, fecha ingreso, tarea cumplida o categoría	Toda remuneración que perciba, total o bruto y tiempo que corresponda, importe de las deducciones, importe neto percibido, expresado en números y letras, lugar y fecha relativa de pago	Los requisitos de la Ley 17.250 y constancia de recepción del duplicado por el trabajador.

RECIBO DE HABERES

El importe de remuneraciones por vacaciones, asignaciones familiares, indemnizaciones podrá ser hecho constar en recibos por separado. En caso de optar por recibo único, cada rubro deberá estar debidamente discriminado en concepto y cantidad.

Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago.

El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago (2 años según el art 256 LCT siendo 10 en materia de seg. Social)

El recibo no debe tener renunciaciones de ninguna especie.

LIBRO DE SUELDOS

Debe ser rubricado y llevado en las mismas condiciones exigidas para los libros de comercio. Las prohibiciones: alterar registros, dejar en blanco, tachar anotaciones, suprimir fojas. El trámite de rubricación es ante el Ministerio de Trabajo de la provincia de Bs As.

Los empleadores deben actualizar los datos requeridos a través de la página del Ministerio, en el interfaz de gestiones en línea y validar la información en la sede de la delegación regional que corresponda por su domicilio legal.

La LCT establece que, tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por autorización 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.

Se podrá centralizar la rúbrica de la documentación laboral de la empresa en caso de empleadores que realicen su actividad en más de una jurisdicción, y se podrá realizar en el domicilio legal de la empresa siempre en esa sucursal preste efectivo servicio al menos el 20% del personal de la empresa.

El libro de sueldos DIGITAL es una nueva herramienta que permite a los empleadores cumplir distintas obligaciones en un único trámite, para generar libro de sueldos, hojas móviles y declaración jurada mensual. 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”.

Es una ventaja para empleadores porque es menor carga operativa y administrativa, evita la duplicación de tarea y reduce el margen de error.

Las ventajas en Organismos Oficiales. Es una DDJJ informativa, que se obtiene subiendo archivos.txt con ciertas especificaciones. No reemplaza a ninguno de los dos libros de sueldos. Es el paso previo a la confección con sus datos del F931. Es OBLIGATORIO para empleadores que AFIP notifique. Exime de presentar DDJJ Conceptos No Remunerativos.

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.

<https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/>

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

Para personal femenino

Para personal masculino

Para personal menor de edad

Legajo del trabajador es de suma importancia para la empresa para llevar ordenadamente todo lo de su personal. Su archivo y custodia responsabilidad de la Gcia de RRHH

Contiene:

Solicitud de ingreso y CV;

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

Legajo de Asignaciones familiares

Fotocopias del grupo familiar (DNI, CUIL, Acta de matrimonio, Actas de nacimiento de hijos, etc.);

Formulario ANSeS firmado por los empleados donde se lo notifica del actual régimen de AAFP

Legajo Médico

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).

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: (art 14, 14 bis; ley de asociaciones gremiales 23.551, y convenios colectivos 14.250)

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

Uno de los principios básicos es la **libertad sindical**, tanto la individual como la colectiva. La individual es la que garantiza la potestad de afiliarse a un sindicato, a no afiliarse, o a

desafilarse. La colectiva es la que brinda la posibilidad de crear la entidad sindical que lo represente, participar eligiendo autoridades o siendo elegido como autoridad, convocar, negociar y firmar convenios colectivos, etc.

Nuestro sistema legal existen dos tipos: Los simplemente inscriptos – Los que obtienen por ser los más representativos de personería gremial.

Sindicatos: creados para defender los intereses profesionales de los trabajadores. Para nuestro sistema existen dos tipos de sindicatos, los simplemente inscriptos o los que obtienen poseer los más representativos, la personería gremial.

Simplemente inscriptos: no pueden exigir al empleador que opere como agente de retención, a los fines del cobro de la cuota sindical. Tampoco pueden representar a los trabajadores sin la expresa autorización de los representados. No pueden promover la huelga, negociar CC, tener la protección de la tutela sindical.

Los que tienen personería gremial: constituyen la entidad más representativa, lo cual concede el poder de ejercer todos los derechos fundamentales del derecho colectivo. Pueden representar a los trabajadores ante los empleadores y autoridades; exigir al empleador que opere como agente de retención; administrar obras sociales y promover huelga, negociar convenios colectivos y tener la protección de la tutela sindical.

Tutela Sindical: es el sistema de protección amparado constitucionalmente con el objetivo de proteger a los representantes gremiales con motivo de su gestión (fuero sindical). Las personas amparadas por esta ley son los representantes que:

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

Da protección en el sentido de que no puede ser despedido, suspendido por causas económicas, disciplinarias, preventivas o de fuerza mayor, ni se le pueden modificar las condiciones de trabajo.

El trabajador puede ser relevado de prestar servicios para la empresa durante el ejercicio de sus funciones gremiales (*licencia gremial sin goce de haberes, ya que va a cargo del sindicato y se requiere la notificación del empleador*). El tiempo insumido por la licencia será considerado tiempo de servicio a todos los efectos laborales.

REMUNERACIONES

Según la LCT, es la contraprestación recibida 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.

Según SIJP – Ley 24.24: todo ingreso en dinero o especial que percibiera el afiliado en retribución y compensación o con motivo de su actividad personal (art. 6)

Según AF – Ley 24.714: es la definida anteriormente excepto horas extras, SAC y los adicionales.

Sus características son:

- ❖ **Onerosa:** el trabajo no se presume gratuito.
- ❖ **A plazo:** el empleador estará obligado a abonarla una vez vencido el periodo que corresponda.
- ❖ **Tradición física de la cosa debida:** debe abonarse en dinero, especie, habitación alimentos o mediante oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Los pagos en especie no pueden superar el 20% de la remuneración. 4
- ❖ **Obligación de cantidad:** abonar determinada cantidad de unidades monetarias de curso legal.

Principios:

- **Irrenunciabilidad:** es nula toda decisión que disponga que el trabajador tenga como remuneración una menor al salario mínimo vital y móvil o el básico del convenio.
- **Inembargabilidad:** *la remuneración y el SAC son inembargables hasta una suma equivalente al SMVM. Pasado este, se proporciona.*
- **Proporcionalidad:** en función de las tareas desarrolladas se va a abonar la remuneración.
- **Intangibilidad:** la LCT determina un piso (SMVM), restringe el pago de adelantos y prohíbe las retenciones, deducciones y compensaciones.
- **Incesibilidad:** no pueden ser cedidas ni afectadas a terceros.

Tipo de Remuneraciones:

Sueldo o Salario.

S.A.C.

Honorarios

Comisiones

Participación en las utilidades.

Habilitación.

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

Pago:

Se pagará al personal: ***mensualizado – por jornal o por hora – por pieza o medida***

Adelantos al trabajador hasta un 50% de las remuneraciones. En caso de especial gravedad y urgencia podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones. El 50% protege al empleado en caso de que tuviera algún mal hábito.

El adelanto deberá ser depositado en cuenta bancaria, salvo que el trabajador lo hubiera solicitado en efectivo.

Retenciones:

PROHIBIDAS (Art. 131)

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

ADMITIDAS

Jubilación, Ley 19032, Obra Social (11%)

Cuotas sindicales (3%)

Seguros de vida (3%)

Impuesto a las ganancias – tope 35%

Adelanto de sueldos – tope 50%

Embargos judiciales – tope del 10 y 20% - excepto por cuota alimentaria

Plazo y Lugar de pago:

El empleador deberá pagar al vencimiento de cada mes, al personal mensualizado (plazo de 4 días hábiles), y por semana o quincena (plazo de 3 días hábiles), al personal remunerado a jornal o por hora y también por pieza o medida.

Deberá hacerlo en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios.

Desde 1997 el Min. Trabajo estableció la obligatoriedad de depositar los sueldos en cuentas bancarias, pero se debe tener en cuenta el Art. 124 LCT (pago en efectivo). Según reforma del 2010, las cuentas deben tener la denominación Cuenta Sueldo y bajo ningún concepto se puede cobrar mantenimiento ni límites de extracción.

DAÑOS GRAVES E INTENCIONALES:

Se pueden practicar descuentos en la remuneración, cuando este haya causado daños intencionales y graves en los elementos de trabajo del empleador. Las sumas retenidas deberán ser consignadas judicialmente.

CONFORMACION REMUNERACIÓN

- **Sueldo básico:** monto establecido por el CCT.
- **Adicionales fijos:** adicionales que se perciben todos los meses (antigüedad, asistencia)
- **Adicionales variables:** comisiones, viáticos sin comprobante, propinas, premios estímulo, por producción, etc.

Las **prestaciones no remunerativas** son las que no surgen de la contraprestación del trabajador dentro del contrato de trabajo. *No deben ser tenidas en cuenta para el cálculo de licencias pagas, SAC, indemnizaciones, etc. Tampoco están sujetas a aportes ni contribuciones.*

Conceptos Remunerativos	Conceptos No Remunerativos
Sueldo	Viáticos con comprobante
Jornales	Gratificaciones por egreso ó por única vez
Comisiones	Indemnizaciones por falta de preaviso o antigüedad
Viáticos sin comprobantes	Indemnizaciones por vacaciones no gozadas
Remuneraciones en especie	Asignaciones familiares
Gastos de representación	Indemnización por accidente o incapacidad
Premios	Licencia por maternidad
Adicionales por título, antigüedad	Integración mes de despido de la LCT
Salarios por enfermedad/accidente	Asignaciones en concepto de becas
Vacaciones/Licencias especiales	Beneficios sociales
Preaviso	No Remunerativa por suspensión Art. 223
SAC	
Horas extras	
Gratificaciones <i>Habituales</i>	

BENEFICIOS SOCIALES

Son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, brindadas por el empleador por sí o por medio de terceros, que tienen como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Enumeración

Servicios de comedor de la empresa.

Reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos.

Provisión de ropa de trabajo.

Reintegros de Gastos de guardería y/o sala maternal.

Provisión de útiles escolares y guardapolvos al inicio del periodo escolar.

Cursos o seminarios de capacitación.

Gastos de sepelio.

Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 105 – Integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

Retiros de Socios Gerentes de S.R.L., a cuenta de utilidades del ejercicio debidamente contabilizadas en el balance.

Reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado

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.

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

Son admisibles porque no están prohibidas por ley. Las más importantes:

Gratificaciones anuales o semestrales

Sistemas de premios o incentivos – Forman parte de las retribuciones variables. Se las considera remuneraciones complementarias (LCT 105 y 127 1er párrafo)

Los bonos o pagos únicos o extraordinarios – son prestaciones exentas de cargas sociales

Los conceptos **No Remunerativos se informan a través del F931** de aportes o en la página de AFIP por grupo de empleados.

PRESTACIONES DE NATURALEZA DUDOSA

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.

Conclusión:

El Teléfono Celular es un instrumento de trabajo provisto por las empresas.

Su uso debe ceñirse a las necesidades operativas, funcionales y de comunicación asignadas dentro del contrato trabajo.

Excepcionalmente, se puede utilizar para comunicaciones personales, lo que no altera su esencia si se trata de casos de salvedad.

Si se alterna uso laboral y personal, habrá que discriminar los gastos que son a cargo del trabajador para que este los asuma.

Los gastos asumidos por el trabajador como propios, que se descuentan de su salario, no configuran una prestación remunerativa sino un gasto ajeno a la contraprestación laboral.

Es conveniente instrumentar por escrito la entrega del teléfono al dependiente, como el reglamento de su uso (prueba)

El trabajador es responsable por el uso adecuado, de cumplir con los deberes asumidos y de las eventuales responsabilidades por faltas o incumplimientos.

El trabajador es pasible de sanciones disciplinarias por uso indebido del teléfono.

El trabajador debe dar adecuado cuidado al TD, y responde por el uso indebido por culpa grave o dolo. No es responsable por el desgaste normal basado en el uso. Tampoco lo es por el hurto o robo del TC del que fuere víctima.

JORNADA DE TRABAJO

Todo el tiempo durante el cual el trabajador este a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integran la jornada los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador. Es no solo el 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.

La jornada es el lapso durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo (art. 197, 21 y 22 LCT)

El poder de organizar la jornada es exclusivo del empleador y no tiene otras restricciones que no sean las impuestas por topes o pautas legales, la razonabilidad y el respeto por los derechos del trabajador (Art. 197 3er párrafo)

Puede fijar horarios, interrupciones o pausas.

Actividades exceptuadas legalmente (art. 3)

- a) empleos de dirección y vigilancia; (hasta el año 2010 ley 26597)
- b) trabajos por equipos (promedio 3 semanas 144 hs.)
- c) trabajos en caso de accidentes, urgencias o fuerza mayor

Actividades Exceptuadas reglamentariamente

- a) Trabajos preparatorios o complementarios
- b) Trabajos especialmente intermitentes
- c) Demandas extraordinarias de trabajo

Duración Jornada Laboral

Jornada Diurna y saludable: duración 8 horas y 48 semanales

Jornada Nocturna: no podrá exceder de 7 horas diarias y no hay tope semanal.

Trabajadores mayores de 18 años: entre las 20 y las 6 horas del día siguiente.

Trabajo de menores (16 a 18 años): prohibición absoluta entre las 20 y las 6 hs

Remuneraciones: se reducirá proporcionalmente en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán ocho minutos de exceso como tiempo suplementario

Trabajo Insalubre: no podrá exceder de 6 horas diarias o 36 semanales

Mujeres y menores: solo por trabajadores hombres mayores de 18 años y queda prohibida la ocupación para mujeres y menores de edad.

La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y solo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad. La reducción de jornada no implica reducción de remuneración.

Jornada Mixta: si se alterna trabajo insalubre con salubre cada hora del primero se considerará como una hora y 33 minutos.

Horas Extras: las que excedan: Las 9 horas diarias – Superen las 48 horas semanales – El sábado después de las 13 horas.

Se deberán abonar: 50% si se tratare de días comunes y 100% en días sábados después de las 13 horas, domingo y feriado.

Salario Mínimo Vital y Móvil

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. Alcanza a todo mayor de 18 años. Se expresará en montos mensuales, quincenales o semanales. El SMVM es inembargable salvo por deudas alimentarias. En Argentina lo fija el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario, integrado por representantes sindicales, empresariado y el P.E. Se debe aprobar con 2/3 de sus miembros.

Mínimo: es la menor remuneración a percibir

Vital: asegurarle al trabajador las necesidades básicas

Móvil: ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de vida.

\$27.216 a partir del 1 de julio de 2021

\$28.080 desde el 1 de agosto

\$29.160 a partir del 1 de septiembre

Embargo

Es una retención que el empleador está obligado a hacer por orden judicial y depositar donde se lo ordenen. Existen dos tipos: los originados por deuda común, y los *originados por cuota alimentaria o litis expensa*.

Las indemnizaciones debidas al trabajador o a sus derechohabientes en la siguiente proporción:

- Remuneraciones no superiores al doble del SMVM, hasta el 10% del importe que excediera de este último.
- Remuneraciones superiores al doble del SMVM, hasta el 20% del importe que excediera este último.

Los límites de embargabilidad establecidos en el presente decreto no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas las que deberán ser fijadas de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

Las mismas condiciones se aplican para las indemnizaciones.

En el caso de embargos múltiples quien inicia primero el embargo es quien cobra primero.

Sueldo Anual Complementario – SAC

Será el 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. La primera cuota el 30 de junio (posibilidad de flexibilizar la fecha de cobro – 4 días hábiles) y la segunda el 18 de diciembre (se realiza una estimación de la remuneración de diciembre).

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

Deberá calcularse teniendo en cuenta el tiempo que ha trabajado en el semestre de que se trate. Se computará como tiempo trabajado aquel en que aunque el trabajador no concurra (vacaciones anuales, licencias especiales pagas, licencia paga por enfermedad inculpable o casos similares) **Incluirá TODOS** los conceptos remunerativos devengados. No se exige la característica de normal y/o habitual.

Los reajustes salariales, obligan habitualmente a realizar pagos retroactivos por reajustes de meses anteriores.

Situaciones Particulares

Extinción del contrato: el aguinaldo se paga proporcional al tiempo trabajado.

Licencia por maternidad: la trabajadora no percibe remuneraciones sino un monto similar, pero en concepto de *Asignación familiar*, por lo tanto, no se computa como tiempo de servicio y por ello *no corresponde abonar aguinaldo*.

Accidente de trabajo: percibe una prestación dineraria durante su ausencia, por lo que tomamos el mismo cálculo que se hace para la Licencia por maternidad.

Pago anticipado de vacaciones anuales: no se computará para el cálculo de vacaciones el aguinaldo los días del semestre siguiente, si es que se prolongan de un semestre a otro.

Para calcular el aguinaldo no se tomarán en cuenta el “total percibido” sino que se imputará el reajuste al mes/es que se ha “devengado” tan remuneración. No importa entonces cuando se paga sino a qué mes corresponde el pago.

Plus en el pago de vacaciones: se divide por 25 el importe del sueldo que percibas en el momento de su otorgamiento. Por ese motivo hay un plus adicional que puede hacer que, en un semestre sin mayores variantes, “la remuneración del mes” en que se pague sea la mayor y en ese caso será correcto tomarla como base de cálculo de aguinaldo.

Aportes y Contribuciones – Base Imponible: la AFIP establece que cuando se trate del cálculo de contribuciones o cuotas correspondientes a cada cuota semestral del sueldo anual complementario, las bases imponibles máximas que se deberán aplicar serán equivalentes al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las mensuales establecidas.

Registración contable: las cuentas involucradas son:

SUELDO y JORNALES: cuenta del estado de resultados (remunerativa + no remunerativa)

CARGAS SOCIALES: cuenta del estado de resultado. (contribución del empleador)

SUELDOS A PAGAR: cuenta de pasivo.

CARGAS SOCIALES A PAGAR: cuenta de pasivo. (aportes + contribuciones)

SINDICATO A PAGAR: cuenta de pasivo. (a cargo del empleado – NO es gasto)

CONTRIBUCIONES (Patronales): porcentaje que debe aportar el patrón sobre la nómina.

APORTES (Empleado): retenciones que se efectúan al empleado y que debe depositar el patrón junto con sus contribuciones.

Los aportes y contribuciones se depositan conjuntamente en el F .931 AFIP y los de tipo gremial /convencional en las boletas o formularios de depósito que suministren.

VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

Las vacaciones implican la liberación temporaria por parte del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición de su empleador y aunque continúan vigentes otros deberes recíprocos, se suspende la prestación del trabajo por término de las mismas.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado de:

- **14 días** corridos cuando la antigüedad en el empleo **no exceda los 5 años**
- **21 días** corridos cuando la antigüedad en el empleo sea **mayor a 5 años sin exceder los 10 años**
- **28 días** corridos cuando la antigüedad en el empleo sea **mayor a 10 años sin exceder los 20 años**
- **35 días** corridos cuando la antigüedad en el empleo sea **superior a 20 años**

Los **trabajadores de temporada** tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, proporcionando **1 día de descanso por cada 20 de trabajo efectivo**.

Se computa como antigüedad en el empleo aquella que tendría el trabajador **al 31 de Diciembre del año que correspondan las mismas**.

Requisitos

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**. Cuando el trabajador **no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, tendrá 1 día de descanso por cada 20 de trabajo efectivo**.

Se **computarán como trabajados** los días que el trabajador no preste servicios por:

- Gozar de una licencia legal o convencional
- Estar afectado por enfermedad o accidente inculpable
- Estar afectado por enfermedad profesional o accidente de trabajo
- En general, por todas las causas no originadas en la voluntad del trabajador

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año **entre el 01/10 y el 30/04 del año siguiente**. La fecha de iniciación deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor a 45 días, si vencido el plazo (al 15/03) el empleador no hubiere efectuado la

notificación, el trabajador podrá hacer uso de su derecho previa notificación fehaciente, de modo que las vacaciones concluyan antes del 31/05.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores, el empleador deberá proceder de forma tal que a cada empleado le toque el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada 3 periodos.

Flexibilización para PyMEs: Si el CCT lo prevé, se podrán otorgar en cualquier momento del año y fraccionadas con un mínimo de 6 días laborables continuos. En tal caso, su pago se efectuará proporcionalmente al inicio de cada período.

Remuneración

Deberá ser satisfecha al inicio del periodo vacacional. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo, es decir que ese mes va a tener 2 recibos, uno por las vacaciones y otro por el resto de los días del mes. El importe será:

Personal mensualizado: sueldo mensual / 25 días x días correspondientes

Personal por día/hora: se abonará por cada día de vacaciones el importe que le hubiera correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha de comienzo de las mismas.

Observación:

Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal.

Si el trabajador remunerado por día/hora percibiera además remuneraciones accesorias:

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

Si son remuneraciones variables se toma el promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones (se promedian los conceptos variables)

Acumulación

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones acumuladas a los 10 días correspondientes 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.

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 de año trabajada.

EJ: si trabajó 3 años y deja de trabajar el 31/7: $14/360 \times 210 = \text{valor del día} \times 25 = \text{Vac. no gozadas}$. Eso genera un SAC sobre vacaciones no gozadas: $\text{Vac. No gozadas} / 12$.

Cuando se desvincula, no se imputa a Remuneraciones porque no tiene descuentos.

Situaciones particulares:

Interrupción por enfermedad: se suspenden las vacaciones hasta el restablecimiento del trabajador

Feriado coincidente con período de vacaciones: no corresponde retribución alguna por el día feriado

Licencias especiales

No son específicamente descansos, se otorgan para situaciones especiales de carácter asistencial o familiar. Son días donde se suspende la obligación de prestar el débito laboral en virtud de algunas causas de carácter extraordinario. **Se calculan igual que las vacaciones.**

Licencias legales

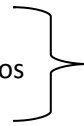
Matrimonio 10 días corridos

Examen 2 días corridos

Nacimiento de hijo (padre) 2 días corridos

Fallecimiento de padre, hijo o cónyuge 3 días corridos

Fallecimiento de hermano 1 día corrido



Uno de los días debe ser hábil

Días no laborables por causas religiosas: devengan remuneración y demás derechos emergentes de la relación laboral, como si hubieran prestado servicios.

Días conmemorativos: fijados por decisión de las autoridades provinciales o por medio de un convenio colectivo. En cuanto a la remuneración, su tratamiento es **igual al de los días feriados.**

Asuetos: Finalización de la jornada de trabajo sin cumplirla íntegramente por decisión del empleador. **Se abonará la jornada completa de trabajo en forma normal. No se hace Quita.**

Días no laborables: el empleador tiene **la opción de trabajar** y en tal caso los trabajadores percibirán el salario simple.

Días feriados: el trabajador no debe concurrir al trabajo pero **si a requerimiento del empleador debe trabajar, percibirá una retribución adicional** según:

Trabajadores mensualizados: valor del día + un día calculado como vacaciones ($\text{salario}/25$) –

Si no trabaja: se calcula el feriado ($\text{salario}/25$) y se descuenta el día no trabajado ($\text{salario}/30$)

Jornaleros por día/hora: el día o las horas + otra cantidad igual. En el caso de que no concurrieran a trabajar, el 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.

Trabajadores que cobran comisiones y otras formas variables: promedio percibido en los 30 días anteriores.

Enfermedades y accidentes inculpables

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 a él, ni producido por causa o en ocasión del trabajo.

Características:

Que la enfermedad sea *Inculpable*

Que lo imposibilite de realizar tareas *Incapacitante*

Que se manifiesta durante la relación laboral

Se debe mantener vigente el contrato de trabajo, de corresponder abonar los salarios por ciertos periodos determinados.

Notificación

El trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, tiene la obligación de comunicarle al empleador su estado de enfermedad y el lugar en el que se encuentra, en la primera jornada de trabajo. Si no lo hace pierde el derecho a la percepción del salario por enfermedad.

Controles

Servicio médico y tratamiento a cargo de la obra social

Sujeto a control médico patronal y en caso de que no lo hubiera el trabajador debe presentar certificado médico.

En caso de discrepancia entre el médico patronal y el médico del trabajador, debe resolverse en el ámbito judicial.

PERIODO DE LICENCIAS PAGAS		
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	LICENCIA CON GOCE DE HABERES	
	SIN Cargas de Familia	CON Cargas de Familia
Menor a 5 años	3 meses	6 meses
Mayor e Igual a 5 años	6 meses	12 meses

Si pasa el plazo de 12 meses, se conservará el puesto por 1 año sin goce de haberes.

Finalizado dicho plazo, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin tener que pagar indemnizaciones. Si durante la licencia con o sin goce de haberes el empleador despide sin causa al trabajador, debe abonar las indemnizaciones más todos los haberes de licencia por enfermedad que le resten percibir hasta la finalización de la licencia o alta médica.

Las enfermedades crónicas no generan 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.

Periodos de Licencias Pagas

RECIDIVA DE ENFERMEDADES CRONICAS: será computada cuando medien 2 años entre el alta anterior y la nueva manifestación de la enfermedad.

CORRESPONDE EL PAGO ANTE DISTINTAS PATOLOGIAS

ES UN CONCEPTO REMUNERATIVO.

SE CONSIDERA TIEMPO DE SERVICIO.

SE RESPETAN LOS AUMENTOS CONVENCIONALES. GENERA EL PAGO DE CONCEPTOS VARIABLES SI CORRESPONDEN. En tal caso se consideran las remuneraciones variables percibidas durante los 6 meses anteriores a la manifestación del accidente o enfermedad.

Remuneración a liquidar:

En salario fijo: se liquida el mismo

En variable: se calcula sobre el promedio del último semestre anterior a la liquidación por enfermedad. La retribución no podrá ser inferior a la que hubiera percibido de no haberse impedido.

Licencias Sin Goce de Sueldos

Se denominan reserva de puesto y se extiende por un máximo de un año.

Vencido el plazo sin goce de sueldo, se debe notificar la extinción. Es necesario que no haya alta médica. Y el plazo es considerado como trabajado para la concesión de las vacaciones.

Luego del periodo, el empleado puede regresar al trabajo sin incapacidad y se reinstalará en su puesto o similar.

Situaciones al momento de la reincorporación

Reingreso SIN Incapacidad	Reingreso CON incapacidad	Rechazo del Reingreso por falta de tareas	Rechazo del Reingreso con Tareas	Imposibilidad de Reingreso – Incapacidad Absoluta
El trabajador en las mismas condiciones sin disminución de salario	El empleado le otorga tareas afines sin disminución de salario	El empleador no tiene tareas y se debe indemnizar al 50% de la indemnización	El empleador no le otorga tareas y deberá indemnizarlo con la prevista por antigüedad	Se lo indemnizará por antigüedad por el grado de incapacidad. Es una indemnización de la Seg. Social a cargo

ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS

Principales normas

Leyes:

24.714 - 27.160 - 24.013 - 24.716 - 27.611 - 25.371

Decretos y Resoluciones:

D.1667/2012 (IGF)

R. (ANSeS) 616/215 (Movilidad)

R. (ANSeS) 203/2019 (CUNA) Unifica el procedimiento de control, validación, liquidación y pago de las asignaciones familiares.

D. 840/2020 (Cambios en la Ley 24714)

R. (ANSeS) 174/2021 (Montos a partir de 09/2021)

R. (SE) 890/2021 (Prorroga prest. por desempleo)

R. (MT) 19/2021 (Modificaciones asig. familiares)

R. (ANSeS) 185/2021 (Compatibilidad asig. familiares) 3

Funciones del PEN

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.

La ley 24714 instituye dos subsistemas:

Contributivo: Se financia con una contribución a cargo del empleador (4,70%) y del responsable del pago de prestaciones dinerarias, rentas provenientes de inversiones. Esto independientemente si los trabajadores cobran o no asignaciones familiares.

El estado de excedencia es extender la licencia x maternidad antes de que termine (informar 48 hs. antes) de 3 a 6 meses sin cobro de remuneraciones y se suspende la relación laboral.

No Contributivo: Es de aplicación a los beneficiarios del SIPA. Se financiar con recursos del régimen previsional público.

Clasificación

PAGO MENSUAL	PAGO PERIODICO	PAGO UNICO
Asignación por Hijo	Ayuda Escolar Anual	Nacimiento
Hijo con Discapacidad	Maternidad	Adopción
Prenatal	Lic. Esp. Maternidad por hijo con Síndrome Down	Matrimonio

HABITUALES

OCASIONALES O EVENTUALES

Pago

De pago UNICO el ANSeS

De pago MENSUAL Sistema de Compensación: las abona la empresa como Cargas Sociales
Sistema de pago directo (SUAF) ANSeS – en la mayoría de las empresas

Características

No Remunerativas

No sujetas a gravámenes

Excluidas para el cálculo de SAC, vacaciones, indemnizaciones

Inembargables, salvo alimentos

Cobro integral (no en función del tiempo trabajado)

Ingreso del Grupo Familiar (IGF) – Se considera como Ingresos:

Remuneraciones brutas de los trabajadores en relación de dependencia registrados

Las rentas de referencia para monotributistas y servicio doméstico

Originadas de las Prestaciones Contributivas y/o No Contributivas incluyendo: 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 EXCLUYE:

Horas extras – SAC – Plus por zona desfavorable

Exclusiones del sistema

Quedan excluidos de las prestaciones de la ley 24.714, *con excepción de las asignaciones familiares por maternidad y por hijos con discapacidad*, aquellos grupos familiares (IGP) que **perciban remuneraciones superiores a DOSCIENTOS DIEZ MIL DOSCIENTOS SETENTA Y OCHO (\$210.278) en uno o mas empleos**. (el Dto. 840/2020 elimina el tope mínimo de remuneraciones).

La percepción **de un ingreso superior a PESOS CIENTO CINCO MIL CIENTO TREINTA Y NUEVE (\$105.139.-) por parte de uno de los integrantes del grupo familiar excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares**, aún cuando la suma de sus ingresos no supere el tope máximo establecido.

Obligaciones de las partes

EMPLEADOR	EMPLEADO
Notificar al personal, dentro de los 10 días hábiles de su ingreso, las normas que rigen el régimen de AAFP entregando y conservando constancia fehaciente de la notificación. Financiar el régimen (contribuciones F. 931)	Presentar toda la documentación que avala dicho derecho dentro del plazo de caducidad establecido. Vencido el plazo, no se admitirá reclamo alguno

Escala según la Res. 174/2021

MONTOS ASIGNACIONES FAMILIARES A PARTIR DE SEPTIEMBRE 2021(R.ANSeS 174/2021)

Asignaciones Familiares	Valor Gral.	Zona 1	Zona 2	Zona 3	Zona 4
MATERNIDAD					
Sin tope de IGF – Remuneración Bruta					
NACIMIENTO					
IGF hasta \$ 210.278	\$ 5.904	\$ 5.904	\$ 5.904	\$ 5.904	\$ 5.904
ADOPCION					
IGF hasta \$ 210.278	\$ 35.312	\$ 35.312	\$ 35.312	\$ 35.312	\$ 35.312
MATRIMONIO					
IGF hasta \$ 210.278	\$ 8.841	\$ 8.841	\$ 8.841	\$ 8.841	\$ 8.841

MONTOS ASIGNACIONES FAMILIARES A PARTIR DE SEPTIEMBRE 2021 (R. ANSeS 174/2021)

Asignaciones Familiares	Valor Gral.	Zona 1	Zona 2	Zona 3	Zona 4
HIJO					
IGF hasta \$ 78.454	\$ 5.063	\$ 5.063	\$ 10.924	\$ 10.116	\$ 10.924
IGF entre \$ 78.454,01 y \$ 115.062	\$ 3.415	\$ 4.511	\$ 6.759	\$ 8.988	\$ 8.988
IGF entre \$ 115.062,01 y \$ 132.844	\$ 2.064	\$ 4.065	\$ 6.102	\$ 8.122	\$ 8.122
IGF entre \$ 132.844,01 y \$ 210.278	\$ 1.063	\$ 2.082	\$ 3.118	\$ 4.126	\$ 4.126
HIJO CON DISCAPACIDAD					
IGF hasta \$ 78.454	\$ 16.496	\$ 16.496	\$ 24.722	\$ 32.953	\$ 32.953
IGF entre \$ 78.454,01 y \$ 115.062	\$ 11.668	\$ 15.912	\$ 23.847	\$ 31.786	\$ 31.786
IGF superior a \$ 115.062,01	\$ 7.364	\$ 15.319	\$ 22.962	\$ 30.609	\$ 30.609

MONTOS ASIGNACIONES FAMILIARES A PARTIR DE SEPTIEMBRE 2021 (R. ANSeS 174/2021)

Asignaciones Familiares	Valor Gral.	Zona 1	Zona 2	Zona 3	Zona 4
PRENATAL					
IGF hasta \$ 78.454	\$ 5.063	\$ 5.063	\$ 10.924	\$ 10.116	\$ 10.924
IGF entre \$ 78.464,01 y \$ 115.062	\$ 3.415	\$ 4.511	\$ 6.759	\$ 8.988	\$ 8.988
IGF entre \$ 115.062,01 y \$ 132.844	\$ 2.064	\$ 4.065	\$ 6.102	\$ 8.122	\$ 8.122
IGF entre \$ 132.844,01 y \$ 210.278	\$ 1.063	\$ 2.082	\$ 3.118	\$ 4.126	\$ 4.126
AYUDA ESCOLAR ANUAL					
IGF hasta \$ 210.278	\$ 4.244	\$ 5.662	\$ 7.083	\$ 8.463	\$ 8.453
AYUDA ESCOLAR ANUAL PARA HIJO CON DISCAPACIDAD					
Sin tope de IGF	\$ 4.244	\$ 5.662	\$ 7.083	\$ 8.463	\$ 8.463
CONYUGE					
IGF hasta \$ 210.278	\$ 1.227	\$ 2.436			

ASIGNACIONES FAMILIARES: Zonas geográficas

- **Zona 1:** Provs. de **La Pampa, Río Negro y Neuquén**; en los Departamentos Bermejo, Ramón Lista y Matucos en **Formosa**; Departamento Las Heras (Distrito Las Cuevas); Departamento Luján de Cuyo (Distritos Potrerillos, Carrizal, Agrelo, Ugarteche, Perdriel, Las Compuertas); Departamento Tupungato (Distritos Santa Clara, Zapata, San José, Anchoris); Departamento Tunuyán (Distrito Los Árboles, Los Chacayes, Campo de Los Andes); Departamento San Carlos (Distrito Pareditas); Departamento San Rafael (Distrito Cuadro Venegas); Departamento Malargüe (Distritos Malargüe, Río Grande, Río Barrancas, Agua Escondida); Departamento Maipú (Distritos Russell, Cruz de Piedra, Lumlunta, Las Barrancas); Departamento Rivadavia (Distritos El Mirador, Los Campamentos, Los Árboles, Reducción, Medrano) en **Mendoza**; Orán (excepto la Ciudad de San Ramón de la Nueva Orán y su ejido urbano) en **Salta**
- **Zona 2:** Prov. del **Chubut**
- **Zona 3:** Departamento Antofagasta de la Sierra (actividad minera) en **Catamarca**; Departamentos Cochinoca, Humahuaca, Rinconada, Santa Catalina, Susques y Yavi en **Jujuy**; Departamentos Los Andes, Santa Victoria, Rivadavia y Gral. San Martín (excepto la Ciudad de Tartagal y su ejido urbano) en **Salta**
- **Zona 4:** Provs. de **Santa Cruz y T. del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur**

Remuneración

No se aplica tope alguno en las asignaciones por maternidad y por hijos con discapacidad. Y para el Sector Público lo reciben del ANSeS.

Requisito de antigüedad en el empleo: podrán computar tareas comprendidas en el régimen desempeñadas en los meses inmediatamente anteriores al inicio de la actual actividad. (6 meses antes para el caso de matrimonio) La ley elimina el requisito de antigüedad en el empleo para las asignaciones por nacimiento y adopción.

Si el trabajador se desempeñara *en más de un empleo* tendrá derecho a la percepción de las asignaciones *en aquel que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación por maternidad que será recibida por cada una de las actividades desarrolladas*.

Modalidad de pago

Las prestaciones de pago único siempre fueron abonadas por ANSES. En cuanto a las de pago mensual y anual durante mucho tiempo convivieron dos modalidades:

1) Sistema de fondo compensador: asume el pago el empleador y compensa con el pago de las cargas sociales. Quedan pocas empresas bajo esta modalidad.

2) Sistema de pago directo (SUAF): asume el pago ANSES pero *es obligación del empleador transmitirle los datos proporcionados por los trabajadores respecto a las cargas de familia y a las cuentas bancarias de cada empleado.* La ANSES liquida y deposita directamente el monto en la cuenta sueldo del empleado una vez que éste haya realizado el trámite para la obtención del beneficio presencialmente y con turno previo en ANSES.

Asignaciones de pago único.

Nacimiento

Representa \$ 5.904, se abona cuando nace. (Ley 27611 art.8)

En el caso de nacimiento múltiple se abonará una asignación por cada hijo (ídem en adopción).

Límite: 2 años desde la fecha de nacimiento

Adopción

Representa \$ 35.312 y se abonará en el mes que se acredite dicho hecho. No requiere antigüedad en el empleo. (Ley 27611 art.9).

Matrimonio

Representa \$ 8.841 y se cobran en el mes que se acredite el acto - Antigüedad mínima y continuada el empleo de seis (6) meses. 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. 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 pago Periódico

Por Maternidad

Consiste en el pago mensual de una suma equivalente al sueldo habitual bruto sin descuentos. Antigüedad mínima y continuada de 3 meses en el empleo (desde que empieza la licencia). Se extiende por 6 meses más en caso de nacimiento con síndrome de Down.

Ayuda escolar anual

Pago \$ 4.244 (según zona) por cada hijo de 4 a 17 años inclusive por el que se perciba salario y que reciba educación inicial, media o polimodal. Lo cobra un solo padre una vez al año. Se cobra a partir de los 45 días de edad siempre que concurra a un establecimiento de la enseñanza oficial. Se abona en el febrero/marzo de cada año. Al comienzo del ciclo lectivo debe presentar certificado escolar, fecha límite: 31 de diciembre. No hay límite de edad cuando se trate de hijos con discapacidad.

Asignaciones de Pago Mensual

Prenatal

Corresponde el pago a la mujer trabajadora embarazada, independientemente de su estado civil. Es una suma equivalente a la asignación por hijo que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento. Debe acreditarse con certificado médico entre el 3° y 6° mes de gestación para percibirla en forma retroactiva hasta el mes de gestación. Si se presenta desde el 7° mes en adelante se perciben solamente las cuotas restantes hasta el nacimiento.

Antigüedad mínima y continuada de 3 meses en el empleo.

Asignación por hijo

Pago \$ 5.063 para sueldos < \$78.454, por cada hijo menor de 18 años que se encuentre a cargo del trabajador, resida en el país, soltero, propio, del cónyuge, matrimonial, extramatrimonial y aunque éste trabaje en relación de dependencia. Documentación: partida de nacimiento o si es adoptivo sentencia judicial.

Asignación por hijo discapacitado

No tiene límite de edad ni tope máximo/mínimo de remuneraciones. Valor \$ 16.496 sueldos < \$ 78.454. Requisitos: partida de nacimiento y autorización expresa de ANSES para la percepción de la asignación por discapacidad.

Asignación por cónyuge

Solo la cobran los jubilados y pensionados del SIPA y los titulares de pensiones honoríficas de veteranos de guerra del atlántico sur. Valor \$ 1.227 para sueldos < \$ 210.278.

Asignación por cuidado integral

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.

Asignaciones para Monotributistas

Aquellos monotributistas que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales tendrán derecho al cobro de:

Asignación por hijo/ hijo con discapacidad

Asignación prenatal

Ayuda escolar anual

Quedan excluidos de la categoría J o superior, excepto asignación por hijo con discapacidad y asignación por ayuda escolar anual de hijo con discapacidad.

Si dentro del grupo familiar ambas personas tengan derecho a las asignaciones las percibirá el que ostente la categoría más alta.

No tendrán derecho a las AAFD aquellos monotributistas que se encuentren:

Trabaja en Relación de Dependencia - Percibe una Jubilación o Pensión (Contributiva o No Contributiva) sean nacionales, provinciales o municipales - Percibe una Prestación por Desempleo - Registra inscripción y/o Transferencia como Autónomo - Percibe algún plan social sea nacional, provincial o municipal - Registra inscripción y/o aportes como Personal de Casas

Particulares (única excepción para el otro progenitor del menor)- Registra inscripción como Monotributista Social.

ASIGNACIONES FAMILIARES PARA TRABAJADORES MONOTRIBUTISTAS

ASIGNACIONES FAMILIARES	CATEGORIAS				
	A,B,C	D	E	F,G,H	I,J,K
PRENATAL	\$ 5.063	\$ 3.415	\$ 2.064	\$ 1.063	
HIJO	\$ 5.063	\$ 3.415	\$ 2.064	\$ 1.063	
HIJO CON DISCAPACIDAD	\$ 16.496	\$ 11.668	\$ 7.364	\$ 7.364	\$ 7.364
AYUDA ESCOLAR ANUAL	\$ 4.244	\$ 4.244	\$ 4.244	\$ 4.244	
AYUDA ESCOLAR PARA HIJO CON DISCAPACIDAD	\$ 4.244	\$ 4.244	\$ 4.244	\$ 4.244	\$ 4.244

Asignación universal para protección social

Son asignaciones por hijo, hijo con discapacidad, ayuda escolar anual y embarazo para protección social que cobran los desocupados, monotributistas sociales, trabajadores no registrados y el servicio doméstico que perciban igual o menos del salario mínimo vital y móvil. Se cobra el 80% (todos los meses) sobre la base del valor general en la liquidación normal y el 20% (una vez al año) acumulado contra la presentación de la libreta nacional de seguridad social, salud, educación y DDJJ del adulto responsable.

ZONAS GEOGRÁFICAS PARA ASIGNACIONES UNIVERSALES PARA PROTECCIÓN SOCIAL Y PARA TITULARES DEL SIPA

- **Valor General:** Todo el país a excepción de las localidades comprendidas como Zona I.
- **Zona 1:** Provincias de La Pampa, Chubut, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y el Partido de Patagones, Pcia. De Buenos Aires.

ASIGNACION UNIVERSAL PARA PROTECCION SOCIAL

ASIGNACIONES	Valor Gral.	80%	20%	Zona 1	80%	20%
EMBARAZO PARA PROTECCION SOCIAL	\$ 5.063	\$ 4.050,40	\$ 1.012,60	\$ 6.582	\$ 5.265,60	\$ 1.316,40
HIJO PARA PROTECCION SOCIAL	\$ 5.063	\$ 4.050,40	\$ 1.012,60	\$ 6.582	\$ 5.265,60	\$ 1.316,40
HIJO CON DISCAPACIDAD PARA PROTECCION SOCIAL	\$16.496	\$13.196,80	\$ 3.299,20	\$21.445	\$17.156,00	\$4.289,00
AYUDA ESCOLAR ANUAL	\$ 4.244			\$ 4.244		
AYUDA ESCOLAR PARA HIJO CON DISCAPACIDAD	\$ 4.244			\$ 4.244		

55

Asignaciones familiares para trabajadores temporarios

Se incorpora el derecho al cobro de las asignaciones familiares a:

Trabajadores rurales discontinuos

Trabajadores de la construcción

Actores – interpretes

Trabajadores discontinuos de la industria cinematográfica

Trabajadores discontinuos en la estiba y embarcados

Trabajadores bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos o en relación a servicios extraordinarios. (ART 99 LCT)

Prestación por desempleo – *Es un trámite personal y cuenta con 90 días hábiles para solicitarla desde la fecha en que se produjo la ruptura de la relación laboral.*

El empleador deberá aceptar los controles y aportar la documentación que se determine.

Prestación económica establecida por Ley Nacional de Empleo (24.013), para aquellos trabajadores en relación de dependencia que hayan sido despedidos o su contratación laboral se extinga por causas no imputables a ellos y que hayan cotizado al fondo nacional de empleo.

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.

No acceden quienes:

- ✓ 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.
- ✓ Trabajo Agrario (se rige por Ley 25.191); Servicio Doméstico; Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal; Establecimientos Privados de Enseñanza. (Ley Nº 13047 y Resolución S.S.S. Nº 71/99), entre otros.
- ✓ Los autónomos o monotributistas.

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. La prestación se calcula inicialmente tomando la mitad de la mejor remuneración neta mensual, normal y habitual de los últimos 6 meses trabajados.

Septiembre de 2021, el pago mínimo será de \$7.500 y el máximo de \$12.500

Noviembre de 2021, el pago mínimo será de \$7.800 y el máximo de \$ 13.000

Febrero de 2022, el pago mínimo será de \$8.100 y el máximo de \$ 13.500

COBERTURA – TRABAJADORES PERMANENTES		
MESES COTIZADOS	CUOTAS MENSUALES	MONTO A PERCIBIR
De 6 a 11	2	Valor Base *
De 12 a 23	4	Valor Base *
De 24 a 35	8	Cuotas: 1 a la 4: Valor Base * Cuotas: 5 a la 8: 85% VB**
De 36 o más	12	Cuotas: 1 a 4: VB* Cuotas: 5 a 8: 85% VB** Cuotas: 9 a 12: 70% VB**

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.

Todas las personas que hayan finalizado o finalicen el cobro de su Prestación por Desempleo entre febrero 2020 y noviembre 2021 y aún no se hayan podido reincorporar al mercado laboral, recibirán pagos adicionales hasta el 31 de diciembre de 2021(o hasta alcanzar el máximo de 30 cuotas)

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.

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

Existen algunos beneficios que otorga el ANSeS como: finalización de estudios primarios y/o secundarios, cursos de orientación laboral, entrenamiento para sector privado y ong. Cuando terminan de cobrar y no consiguieron trabajo, pueden solicitar adherirse al Seguro de Capacitación y Empleo.

APORTES Y CONTRIBUCIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Sistema único de seguridad social (SUSS): Tiene a su cargo las funciones de las cajas de subsidios familiares y del instituto nacional de previsión social, además de la aplicación, recaudación, fiscalización y ejecución de los recursos de la seguridad social.

Sujetos intervinientes

- **Trabajador:** realiza el aporte al SSUS
- **Empleador:** actúa como contribuyente al SUS y como agente de retención de los aportes de los empleados
- **AFIP:** organismo responsable de la implementación, recaudación y fiscalización Aportes y Contribuciones de la Seguridad Social

Aportes a cargo de los trabajadores

JUBILACION	11%	}	TOTAL 17%
Ley 19032	3%		
Obra Social	3%		
Otros (Seg,vida; aporte solid) según convenio			

Los aportes y contribuciones de obra social se distribuyen entre la obra social del trabajador y el ANSSAL (fondo solidario de redistribución). El importe entre ellos depende del nivel salarial y de si se trata de una obra social sindical o de dirección

REMUNERACION > \$ 2.400	O.SOCIALES SINDICALES	O.SOCIALES DE DIRECCION
APORTES (empleados)		
OBRA SOCIAL	85% del 3% ó 2.55%	80% del 3% ó 2.40%
ANSSAL	15% del 3% ó 0.45%	20% del 3% ó 0.60%
CONTRIBUCIONES (empleador)		
OBRA SOCIAL	85% del 3% ó 5.10%	80% del 3% ó 4.80%
ANSSAL	15% del 3% ó 0.90%	20% del 3% ó 1.20%

Las contribuciones patronales Seguridad Social de acuerdo a la reforma de Ley 27430:

Base imponible: el empleador detraerá mensualmente por cada trabajador \$ 12.000 en concepto de remuneración bruta y será proporcional en el supuesto de los contratos a tiempo parcial. El esquema es el siguiente, y actualmente vigente:

Encuadre del empleador	Vigente
Art. 2 inc.a) D.814/2001	20.40 %
Art. 2 inc. b) D.814/2001	18 %
Detracción de b.imponible	40 %

Detracción año 2019: \$12.000 x 40% x 1.4591= \$ 7.003,68

Para Tipo A = 20.40 % para los empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector "Servicios" o en el sector "Comercio" (Art. 19 – Ley 27541)

Para Pymes y Tipo B = 18 % para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado no incluidos en el inciso anterior (art. 19 – Ley 27541)

Esquema de aplicación de las Contribuciones Patronales para Pymes y Tipo B:

Jubilación 10.77 %

Asig. Familiar 4.70 % (la paga Anses pero el empleador hace una contribución)

PAMI 1.59 %

FNE 0.94 %

TOTAL 18 %

De la contribución patronal definida en el artículo 19, efectivamente abonada, los contribuyentes y responsables podrán computar, como crédito fiscal del IVA, 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.

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. Si es jornada parcial se debe proporcionar.

Además de los \$ 7003.68, cuando 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. Es decir que hasta 25 empleados: 7003.68 por cada empleado y \$ 10000 para toda la empresa, y de esos \$ 10000 se aplica el 18%.

Contribuciones ACTUALES		
Contribuciones	Ley 27.541 art 19	
	Inc A	Inc. B
Jubilación	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%

A estas contribuciones se le suma ART que dependerá del riesgo de la actividad y de la aseguradora contratada. La cuota mensual es de \$ 45,07 + % sobre la base del cálculo.

Aportes Sindicales

Se calculan según cada convenio o actividad y no va en el Form. 931.

Voluntarios: cuota sindical

Obligatorios: contribuciones de solidaridad con fines específicos

Remuneración imponible: monto resultante de la sumatoria de todos los conceptos remunerativos. Las contribuciones no tienen límite pero los aportes tienen un tope mínimo y máximo, que en los meses de aguinaldo se incrementa 50%.

Desde sept a nov 2021 los .topes para trabajadores estables (RIPTE) son:

Aportes Mínimo: \$ 8.730,67 Máximo: \$ 283.742,60

Contribuciones sin límite

Casos especiales

Jubilados: si sigue trabajando se considera que termina el contrato de trabajo anterior y comienza uno nuevo (pierde la antigüedad). Por ellos solo se pagan los aportes y contribuciones correspondientes a jubilación.

Reducción de Cargas Sociales Casos Especiales – Jubilados -		
Contribuciones	Jubilado	Normal
Jubilación	10,77	10,77
Asignaciones Familiares		4,70
FNE		0,94
INSS.JyP (PAMI)		1,59
Obra social		6,00
TOTAL	10,77%	24,0%
Aportes	Jubilado	Normal
Jubilación	11,00	11,00
Ley 19032		3,00
Obra Social		3,00
TOTAL	11,00%	17,00%

Pasantía: los pasantes no realizan aportes y el empleador tampoco debe pagar contribuciones, solo obra social.

Reducción de Cargas Sociales Casos Especiales – Pasantia -		
Contribuciones	Pasantia	Normal
Jubilación		10,77
Asignaciones Familiares		4,70
FNE		0,94
INSS.JyP (PAMI)		1,59
Obra social	6,00	6,00
TOTAL	6,00%	24,0%
Aportes	Pasantia	Normal
Jubilación		11,00
Ley 19032		3,00
Obra Social		3,00
TOTAL		17,00%

Menor: de los aportes solo corresponde pagar la obra social y en cuanto a las contribuciones deben pagarse las relativas a AAFP, FNE y obra social.

Reducción de Cargas Sociales Casos Especiales – Menor -		
Contribuciones	Menor	Normal
Jubilación		10,77
Asignaciones Familiares	4,70	4,70
FNE	0,94	0,94
INSSJyP (PAMI)		1,59
Obra social	6,00	6,00
TOTAL	11,64%	24,0%
Aportes	Menor	Normal
Jubilación		11,00
Ley 19032		3,00
Obra Social	3,00	3,00
TOTAL	3,00%	17,00%

(Preguntas para el final)

- Cuántas alícuotas diferentes para la contribución de S.Social se realizan hoy? Son dos: 18% para las empresas Tipo B y Pymes y 20.40% para las empresas tipo A
- Cómo se compone el 18%? Por Jubilación + Asig. Familiar + Pami + FNE
- Qué otras contribuciones hacen el empleador en el form 931? Art, Seguro de Vida y la Obra social
- En cuántos elementos se divide el form. 931? En 6: Aportes y contribuciones de la Seg.Social 2 – Aportes y Contribuciones de la Obra Social 2; Art y Seguro de vida obligatorio
- Los casos de contribuciones más bajas: los jubilados, pasantes y menores de edad
- Qué se realiza para los conceptos No Remunerativos? Una Declaración Jurada informativa indicando por qué y cuáles son los conceptos.

Formulario 931

Se presenta mensualmente y el pago se realiza con VEP (no más pago efectivo)

Los vencimientos varían de acuerdo al último dígito de CUIT del empleador, y siempre es al mes subsiguiente del informado

0 a 3: el día 9

4 al 6: el día 10

7 al 9 el día 11

El pago es independiente de la presentación. Y se debe indicar un código que son:

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

Remuneraciones y topes a septiembre 2021

- **Remuneración 1:** Es la base de cálculo sólo de **aportes al SIPA. Tope \$ 283.742,60** a partir del 01/09/2021.

- **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 \$ 283.742,60** a partir del 01/09/2021.
- **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 \$ 283.742,60** 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 ART -
- **Remuneración 10:** Base de cálculo para **Contribuciones Patronales y Pami**. Vigente a partir de Feb 2018 con Reforma ley 27430