



Resumen 1er parcial

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

Actuación Profesional, Laboral y Previsional

Programa Sintético de la Materia

1. La relación laboral y el contrato de trabajo
2. Obligaciones formales del empleador. Registros de la relación laboral
3. Remuneraciones
4. Vacaciones y otras licencias
5. Asignaciones familiares y subsidios
6. De los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social
7. Extinción del contrato de trabajo
8. Impuesto a las ganancias cuarta categoría
9. Convenio colectivo empleados de comercio
10. Regímenes laborales particulares
11. Actuación procesal: la pericia contable laboral en sede judicial y administrativa

Clase 1

Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744)

Fuentes del Derecho Laboral

Art. 1 (LCT): El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

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

Tratados con potencias extranjeras (Art. 31 CN)

Ámbito de Aplicación LCT

Art. 2 (LCT): En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquellos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

En ambas circunstancias la vigencia de esta ley quedara condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. (Ley 22140)
- b) A los trabajadores del servicio doméstico. (Ley N° 26844/13)
- c) A los trabajadores agrarios. (Ley N° 26772/11)

Art. 3 (LCT): 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.

Conceptos en la LCT

Concepto de trabajo (art 4). 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. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley

Concepto de Trabajo

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 aquí el concepto de trabajo autónomo. Y también el 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 y, en consecuencia, ante la ausencia de pacto y desacuerdo de partes corresponde a un juez se determinación.

Empresa – Empresario

Art 5: 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 estos en la gestión y dirección de la “empresa”

En la empresa típicamente capitalista se produce una profunda distinción entre el capital y el trabajo. Al primero se le concede la propiedad, la dirección y el lucro, mientras que el trabajo asume un papel meramente secundario y dependiente. Sus marcadas diferencias, sus respectivas responsabilidades y sus decisiones originan los conflictos que luego esta ley deberá mediar

La empresa debe por ello ser un organismo técnico y económico integrado por ambos factores, donde el trabajador pueda advertir la posibilidad de asociarse a la propiedad, la gestión y los frutos de su trabajo.

Empresario: es quien desempeña el carácter de empleador. Se trata de uno de los sujetos de la relación individual de trabajo. Puede ser una persona física o jurídica. A diferencia del trabajador, el otro sujeto de la relación o el contrato, quien es siempre una persona física.

Es aquel hacia quien se halla subordinado el trabajador; aquel para quien presta su actividad; aquel, en fin, bajo quien se encuentra en relación dependiente, quien dirige y organiza el trabajo.

Establecimiento

Art 6 – 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

La ley define al establecimiento como la unidad destinada al logro de los fines de la empresa y a ese efecto asimila aquel a las explotaciones.

Ambos conceptos, establecimiento y explotaciones, tienen el sentido de empresa, y aquí la ley le asigna el carácter de partes funcionales de ello.

Importa el concepto a los efectos de su inclusión en el convenio colectivo o desde el punto de vista del encuadramiento sindical de los trabajadores dependientes del mismo.

Una empresa u organización empresarial puede contar con uno o varios establecimientos o unidades técnicas o de ejecución, todos destinados al logro del fin empresarial. Existen empresas con una sola explotación, y otras en que sus distintas tareas se concretan en diferentes secciones o establecimientos, radicados eventualmente a su vez en diversos sectores.

Condiciones Laborales

Condiciones menos favorables – Nulidad: Art 7° - Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley

Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo: Art 8° - Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

El principio de la norma *más favorable* para el trabajador: Art 9° - En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convenciones prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto 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 la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

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.

Principios Laborales

Conservación del contrato: Art. 10 – 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. Esa es su regla. De este principio se derivan diversas aplicaciones prácticas; tales como la preferencia del Derecho del Trabajo por los contratos de duración indefinida en relación con aquellos de termino 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.

Principios de interpretación y aplicación de la ley art 11 – 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.

Irrenunciabilidad

Art 12 – Sera nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Este principio deriva del carácter de orden público del derecho del trabajo, que ha sido impuesto por una necesidad de eficacia. Si este derecho no tuviera este amparo podría ser fácilmente vulnerable por la negociación, la coacción o la necesidad. Se prohíbe la renuncia, se quita todo sentido a ella, se le suprime se 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.

Sustitución de las clausulas nulas

Art 13 – Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo sean nulas y se consideraran sustituidas de pleno derecho por estas.

Este principio deriva del de la imperatividad de las normas laborales. La norma laboral goza de una acentuación que la distingue de otras normas de conducta, se trata de una imperatividad cualificada.

La limitación a la autonomía de la voluntad es establecida por la ley con sentido protector al trabajador, a quien se considera la parte más débil en la relación.

Conceptos Laborales

- **Trabajo:** es toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. Art. 4 LCT
- **Empresa:** es la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales (recursos), ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos. Art 5 LCT
- **Empresario:** es quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas, y con el que se relacionan jerárquicamente los trabajadores. Art 5 LCT
- **Establecimiento:** es la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones. Art 6 LCT

Contrato de trabajo – Definición

Habrà contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que 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.

Art 4 LCT: 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. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Características contrato trabajo

- **Consensual:** se perfecciona con el mero consentimiento de las partes
- **Bilateral:** genera obligaciones para todas las partes
- **Conmutativo:** genera iguales 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

Sujetos del contrato de trabajo

- Empleador: persona física (Empresario unipersonal) o conjunto de ellas o jurídicas (sociedades u otras formas), tenga o no personería jurídica propia (ej.; UTE), que requiera los servicios de un trabajador. Tiene facultad de organización y dirección. Art 26, 64 y 65 LCT
- Trabajador: toda persona física que se obliga a prestar servicios o realizar obras en favor de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración, cualquiera sea la modalidad de la prestación. Art. 24 LCT

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

Relación de trabajo. Presunción de la existencia del contrato de trabajo

- Relación de trabajo: habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen. Art 22 LCT
- Presunción de existencia de CT: El hecho de la prestación hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo se demuestre lo contrario. Art 23 LCT

Resolución de Anses N° 443/92: establece pautas para comprobar la existencia de relación de dependencia

Pautas de carácter general (Art 1)

- Individualización de los trabajadores
- Horario en que se prestan las tareas
- Lugar de trabajo
- Régimen de licencias y sanciones disciplinarias
- Facultades, directivas a las que se encuentran sometidos
- Retribución
- Riesgo empresarial
- Provisión del equipo de trabajo (materiales, ropa, etc.)

Modalidades Contractuales

- Por tiempo indeterminado
 - A tiempo parcial – Art 92 TER
 - Temporada – Art 96 a 98
- Por tiempo determinado
 - De duración cierta (Plazo fijo) – Art 93 a 95
 - De duración incierta (Eventual) – Art. 99 a 100
 - Aprendizaje – Art. 1 L. 25013
- Contratos no laborales
 - Pasantías y becas
- Trabajadores bajo la LCT (L.20744)
 - Contrato indeterminado (art. 90)
 - Contrato determinado
 - Duración cierta
 - Plazo fijo – Art 93 a 95
 - Aprendizaje – Art. 1 L.25013
 - Duración incierta
 - Eventual
- Trabajadores agrarios (L.26727-11)
- Régimen Industrial Construcción L.22250
- Personal casas particulares (L.26844-13)

Interposición y mediación – 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.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contractuales 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 el régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los art 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Interposición y medicación – Solidaridad

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 aquella por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectuó 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.

Subcontratación y delegación – Solidaridad

Art 30: 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 de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad

normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el art 32 de la Ley 22.250.

Empresas relacionadas o Subordinadas – Solidaridad

Art 31: Siempre que una o as empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, **solidariamente responsables**, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Subcontratación y Delegación – Solidaridad

Art 136: Sin perjuicio de lo dispuesto en los Art 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 estos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Comentario: 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 efector, se concretan esta retención, deben depositar los respectivos importes en el primer vencimiento. Esta retención es procedente aunque los trabajadores se hallen al día en el cobro de sus remuneraciones.

Deberes y derechos de las partes. Art 62 a 89 LCT

De los derechos y deberes de las partes

Art. 62. Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 63. Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

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

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

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

Art. 67. Facultades disciplinarias. Limitación. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Art. 68. Modalidades de su ejercicio. El empleador, en todos los casos, deberán ejercitar las facultades que le están conferidas en los art anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que estos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la 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 y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

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

Art. 71. Conocimiento. Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Art. 72. Verificación. La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 73. Prohibición. El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

Art. 74. Pago de la remuneración. El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley-

Art. 75. Deber de seguridad

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

Art. 78. Deber de ocupación. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

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

Art. 79. Deber de diligencia e iniciativa del empleador. El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

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

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

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

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, 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 debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Art. 84. Deberes de diligencia y colaboración. El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Art. 85. Deber de fidelidad. El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Art. 86. Cumplimiento de órdenes e instrucciones. El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Art. 87. Responsabilidad por daños. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de este, 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 este.

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

Modalidades contractuales

Contrato de trabajo

Principio general

Art. 90. Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrando por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

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

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

Contrato de trabajo tiempo parcial

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

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, **inferiores a las dos terceras (2/3) partes** de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del art 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generara la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con esta, se efectuaran en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinaran reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los convenios colectivos de trabajo determinaran el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñaran bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

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		

Contrato de trabajo a plazo fijo

Art. 93: El contrato de trabajo a plazo fijo durara hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Art. 94: 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. Aquella que lo omitiera, se entenderá *que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado*, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art 90, segunda parte, de esta ley-

Art. 95: En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones a la de daños y perjuicios sufridos quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

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

En los casos del párrafo primero de este art, 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 este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Contrato de trabajo de temporada

Art 96: Habrá *contrato de trabajo de temporada* cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Art 97: El despido sin causa del trabajador, pendiente los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el art 95, primer párrafo de esta ley.

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

Art 98: Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerara que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Contrato de trabajo eventual

Art 99: Cualquiera sea su denominación, se considerara que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajo se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por este, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Art. 100: Los beneficios provenientes de esta ley se aplicaran 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.

Contrato de trabajo eventual

- El contrato de trabajo eventual es una modalidad contractual que engloba aquellas formas laborales en las cuales está ausente por completo la idea de permanencia o estabilidad del trabajador. Este tipo de contrato se caracteriza por establecer entre las partes (empleador y trabajador) una relación laboral de carácter transitorio, accidental, u ocasional, que se realiza para obtener un resultado concreto, a través de la prestación de algún servicio o la realización de alguna obra de parte del dependiente.
- El empleado contratado bajo esta modalidad, carece de permanencia y de continuidad en la relación laboral.
- El CTE, es en cierta manera, la forma de contratación menos protegida por la ley, ya que, a diferencia de lo que ocurre en los contratos a plazo fijo, no existe plazo estricto para celebrar un contrato eventual; ni tampoco conversión en contrato por tiempo indeterminado –por lo menos en forma automática-.
- La característica primordial de estos contratos radica en el hecho de que la vinculación carece de permanencia, y tiene por el contrario vocación de extinguirse en un plazo que, según los casos, puede ser de un día, algunos días, semanas o, tal vez, algo mayor, sin que exista un tope máximo fijado por la ley.

	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 duración	Por escrito, con justificación de causa.

	PLAZO FIJO	EVENTUAL
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). Preaviso: cuando es mayor a un mes. Por vencimiento del plazo: cuando posee mas de un año, indemnización Art. 250 (Art. 247., LCT).	NO lleva (Art. 74 LNE)

Contrato de Aprendizaje (L. 25013)

Art 1°: 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 suscrito por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o 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 de edad se aplicaran las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.
- 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. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. 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 establecidas en esta ley el 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.

Contrato de trabajo. De aprendizaje. Suscripción de varios contratos sucesivos. Nulidad. Contrato de trabajo oculto: Teniendo en cuenta que la actora y la demandada Telecom habían suscrito tres contratos de aprendizaje sucesivos, el hecho de que luego firmasen uno de pasantía, considerando que ninguna formación se podría transmitir a la subordinada cuando esta llevada dos años prestando servicios para la demandada, no hace sino concluir el ocultamiento de la verdadera naturaleza de la vinculación, resultando por ello nulos.

Contrato de Trabajo. De aprendizaje: Para que se configure el contrato de aprendizaje es necesario que el dependiente desarrolle actividades específicamente encaminadas al aprendizaje, es decir, a incorporar conocimientos técnicos específicos necesarios para la realización de determinada tarea. Esto no se da cuenta tal figura encubre la realización de tareas generales que requieren solamente una práctica elemental.

Nuevo régimen pasantías – Ley 26427

En la misma se crea un Sistema de Pasantías Educativas para alumnos 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 con personería jurídica excepto empresas de servicios eventuales.

“Se denomina pasantía educativa al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionada con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio” (art.2 – Ley 26.427)

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.

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.

Entre los objetivos más relevantes se encuentran lograr que los pasantes:

- Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificado para la vida;
- Realicen proactivas complementarias a su formación académica que enriquezca la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas ya sean públicas o privadas;
- Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral

Principales cambios

- **Carga horaria:** 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 12, pudiéndose renovar hasta seis meses adicionales previa firma de un nuevo acuerdo individual con el pasante
- **Asignación estímulo:** Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calcula sobre el la carga horaria de la pasantía. En caso de no haber convenido se aplicara el salario mínimo, vital y móvil en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía (art 15)
- **Obra social:** Es obligación de la empresa otorgarle al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas por la ley 23660 (Ley de Obras Sociales)
- **ART:** El régimen de la cobertura médica de emergencias y los compromisos derivados de la Ley 24557, de Riesgos del Trabajo, estarán a cargo de la empresa u organización.
- **Control:** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el control del cumplimiento de esta ley. Atento al carácter excepcional de este régimen en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20744 y complementarias.
- **Certificación:** Las partes firmantes extenderán al finalizar la pasantía un certificado de pasantía educativa donde conste la duración y las actividades desarrolladas, pudiéndose extender a los docentes guías y tutores indicando la cantidad de pasantes a cargo y el tiempo de dedicación.

	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

Art. 3°: El régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para pasantes a prever en los convenios previstos en el art 6°, inc. f), de la Ley N°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 inculpables o las previstas en la Ley N°24.557, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el periodo comprendido entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo. Durante dicho periodo no percibirá la asignación estímulo del empleador, mas 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 art 82 y 83 de la Ley N° 20.744

Sujetos habilitados para la contratación de pasantes

Art 2°: 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. 7°: 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 solo 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. Con jornada de pasantía no podrá superar las seis horas con treinta minutos (6° 30')

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

Art. 14°: Fijase el cupo máximo de pasantes previsto en el art 21 de la Ley N° 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 2° de la Ley N° 22.431 quedan exentas del cómputo del cupo como pasantes. Tampoco se computaran para calcular el cupo de pasantes a los trabajadores por tiempo indeterminado contratados bajo regímenes especiales para personas con discapacidad.

Clase 2

Unidad 2: Obligaciones formales del empleador. Registro 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

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

- 1) Los recursos de la seguridad social correspondientes a:
 - I. Los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, sean de trabajadores en relación de dependencia o autónomos.
 - II. Los subsidios y asignaciones familiares.
 - III. El Fondo Nacional de Empleo
 - IV. Todo otro aporte o contribución que de acuerdo a la normativa vigente se deba recaudar sobre la nómina salarial.
- 2) Las multas, recargos, intereses, garantías y cualquier accesorio que por situaciones de cualquier naturaleza puedan surgir de la aplicación y cumplimiento de las normas legales.

ANSES

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. 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.

ANSES también administra los ingresos del Fondo Nacional de Empleo (FNE). 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.

SIPA – Ley 26.425

La Ley 26.425 puso en vigencia a partir del 9 de diciembre de 2008 el *Sistema Integrado Previsional Argentino* (SIPA), con la consecuente eliminación del Régimen de Capitalización y la consecuente preservación del Régimen Público. 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 – CUIT

CUIT: Clave Única de identificación Tributaria

Genera y asigna AFIP

Diferentes requisitos/formularios si se trata de personas físicas o de existencia ideal.

En personas físicas está formada por el 20/27/23/24 seguido del DNI y un dígito verificador.

Año 2021 CUIT/CUIL no binario

En personas jurídicas está formado por el 30/33 seguido de un número de 8 dígitos y un dígito verificador.

Códigos de identificación – CUIL

CUIL: Código Único de Identificación Laboral

Genera y asigna ANSES

Solo se necesita DNI

Se puede tramitar vía 0800 (130). Y también se puede obtener constancia vía WEB ANSES

CUIT No Binario – Resolución 286/2021

Simplificación Registral

- Proyecto conjunto AFIP/Ministerio de Trabajo
- Participación de todos los actores de la Seguridad Social
- Procedimiento Único de registración
- Facilitación registral
- Combate estructural del trabajo informal

Procedimiento único de registración

Sus Objetivos:

- Eliminar la actual multiplicidad de tramites
- Simplificar los procedimientos –Vía WEB–
- Contribuir a disminuir el costo laboral
- Inducir a la formalización de los trabajadores

Sus 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.

Procedimiento único de registración

Beneficios



Simplificación Registral. Empleador.

DDJJ vía web proforma (Declaración en Línea) – Sustitución aplicativo *SICOSS*. (Quedan excluidos de la obligatoriedad de utilizar este servicio el Estado Nacional, sus reparticiones u organismos centralizados, descentralizados o autárquicos, siendo su uso opcional)

Eliminación DDJJ Sin empleados. RG 3834 – Art. 5°

El futuro – Con intervención de otros organismos

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Emisión vía Web del Libro Especial Ley 20744 - art. 52°
- Emisión vía Web de contratos laborales (periodo de prueba, plazo fijo, etc.)

Administración Nacional de la Seguridad Social

Certificación de Servicios SIJP vía web

IERIC y RENATEA

Facilidad para otorgar la Libreta/tarjeta al Trabajador con información del PSR.

Seguro de vida obligatorio (SCVO)

Seguro de vida colectivo obligatorio (De. 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 16600) 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)

SVCO – 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.

VI - LEY DE RIESGOS DE TRABAJO			VII - SEGURO DE VIDA	
Cantidad de CUIES con ART	27	3.591,00	Cuiles d/S.C.V.O. - Prima	27 - 1.004,67
Remun. con ART	5.934.449,98	74.774,07	Costo Emisión:	0,00
L.R.T. total a pagar		78.365,07	S.C.V.O. a Pagar:	1.004,67

SVCO – 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 ($181500 \times 0,205/1000 = 37,21$)

Se abonará un **derecho de emisión** anual cuando se emita o renueve una póliza de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta 25 asegurados: \$12

Entre 26 y 50 asegurados \$17

Más de 50 asegurados \$25

Estos valores pueden sufrir modificaciones según determine la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Ley de riesgos de trabajo (L.R.T.)

Riesgos del trabajo – L.24.557

La Ley N°24557 (1995) instauro 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 eficiencia 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

- Acciones de prevención y anticipación: 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
- Acciones de corrección, curación y reparación: 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.

Sujetos alcanzados (art. 2)

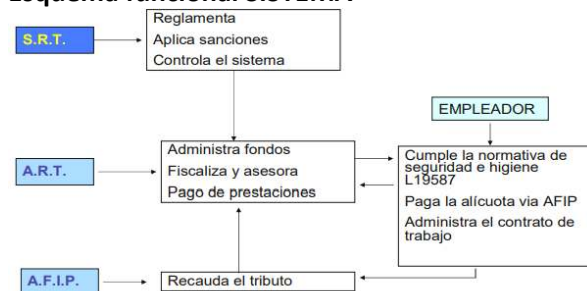
Eran obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

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.

Esquema funcional SISTEMA



Situaciones

Incapacidad laboral temporaria (art. 7)

- Se configura este tipo de incapacidad cuando el trabajador recibe un daño que le impide transitoriamente cumplir 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

Incapacidad laboral permanente (art. 8)

- Esta situación se configura, cuando el daño sufrido, ocasiona una disminución permanente de la capacidad de laborativa del trabajador.
- Incapacidad permanente total: cuando la disminución de capacidad laboral sea igual o superior al 66%
- Incapacidad permanente parcial: cuando la disminución de la capacidad de trabajo, determinada por las comisiones médicas, sea inferior al 66%
- La incapacidad laboral permanente será *provisoria* los primeros 36 meses, pudiendo ampliarse este plazo por 24 meses más, tras lo cual será *definitiva*.

Gran invalidez

Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de incapacidad laboral permanente total (I.P.T.), **necesite de asistencia médica continua o de otra persona para realizar los actos de su vida.**

Muerte

Los derechohabientes (según art 53 de la Ley N°24.241) accederán a la **pensión por fallecimiento** según el régimen previsional, **y a la prestación de pago mensual que complementarían** del art 15, apartado 2, de la Ley de Riesgos del Trabajo. Para el caso de muerte del damnificado se ha previsto otorgarle a los derechohabientes del damnificado una **Compensación Dineraria Adicional de pago único**

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 prestaciones 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.

$$\text{Ingreso Base Mensual} = \frac{\text{Total de remuneraciones}}{12 \text{ meses o real trabajado}} \times 30,4$$

Prestaciones Dinerarias

- 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 N° 20.744, para el pago de las remuneraciones del trabajador.
- El responsable del pago de la prestación retendrá los aportes y efectuara 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 efectuó los aportes y contribuciones, para luego obtener el reintegro de la ART.

Prestaciones en Especie

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo otorgaran las siguientes prestaciones en especie a los damnificados:


- Asistencia médica y farmacéutica
- Prótesis y ortopedia
- Rehabilitación
- Recalificación profesional
- 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).

Las prestaciones de los puntos a), b) y c), se otorgaran a los damnificados hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes.

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 FFEF)

 <p>931</p> <p>Declaración Jurada en Pesos con centavos S.U.S.S.</p>		<p>Dedato 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.</p>		<p>C.U.I.T. _____</p> <p>Ines. y/o No _____</p> <p>08/2010 _____</p> <p>Servicio Eventual No _____</p>	
<p>Apellido y Nombre o Razón Social: _____</p> <p>Nro. Verificador: 481.563</p>		<p>Suma de Rem. 1: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 2: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 3: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 4: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 5: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 6: 0,00</p> <p>Suma de Rem. 7: 0,00</p> <p>Suma de Rem. 8: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 9: 276.614,93</p> <p>Suma de Rem. 10: 185.595,53</p>		<p>V 42,00</p>	
<p>Domicilio Fiscal: _____</p>		<p>I - REGIMEN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL</p>			
<p>a1 - Total de aportes 32.211,84</p> <p>a2 - Aportes a favor 0,00</p> <p>a3 - Aportes S.S. a pagar 32.211,84</p>		<p>II - REGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES</p> <p>b1 - Total de contribuciones 14.005,37</p> <p>b2 - Excedentes de contribuciones a favor 0,00</p> <p>b3 - Detracción art. 23 Ley 27.541 1.800,00</p> <p>Subtotal contribuciones S.S. 34.198,93</p> <p>Retenciones 430,33</p> <p>Contribuciones S.S. a pagar 33.768,60</p>			
<p>III - RETENCIONES</p> <p>Saldo retenciones período anterior 0,00</p> <p>Retenciones del período 606,57</p> <p>Total retenciones 606,57</p> <p>Retenciones aplicadas a Seguridad Social 430,33</p> <p>Retenciones aplicadas a Obris Social 176,24</p> <p>Saldo de retenciones a período futuro 0,00</p>		<p>IV - VALES ALIMENTARIOS / CAJAS DE ALIMENTOS</p> <p>Monto base de cálculo 0,00</p> <p>Contribuciones, Vales Alimentarios y/o Cajas de Alimentos a pagar 0,00</p> <p>Percepciones de Vales Aliment. 0,00</p>			
<p>VI - LEY DE RIESGOS DE TRABAJO</p> <p>Cantidad de O.U.E.S. con ART 6</p> <p>Remun. con ART 276.614,93</p> <p>L.R.T. total a pagar 8.177,57</p>		<p>V - RENATRE</p> <p>Total Contribuciones RENATRE 0,00</p> <p>Total Seg. Sepelio UATRE 0,00</p>			
<p>VII - SEGURO DE VIDA</p> <p>Cuiles c/S.C.V.O. - Prima 6 - 114,18</p> <p>Costo Emisión 0,00</p> <p>S.C.V.O. a Pagar 114,18</p>		<p>Lev 25.922 Encuadre: No Corresponde</p> <p>Porcentaje: 0,00</p> <p>Resultado: 0,00</p>			

Altas/Inscripciones

Inicio como empleador. Esquema

- Obtención de la CUIT y clave fiscal
- Habilitar el perfil "Sistema Registral"
- Dentro del "Sistema Registral", ingresar a *Registro Tributario* y en *Alta Impuestos* dar de alta a "301 Aportes de la Seguridad Social"
- Suscribir contrato con ART
- Suscribir contrato SCVO (Seg. Col. Vida Obligatorio)
- Habilitar el perfil "Simplificación Registral – Empleadores"
- En Simplificación Registral – Empleadores comunicar las altas tempranas (CAT)
- Finalizando el mes presentar la DDJJ F.931 vía web o aplicativo SICOSS.

Clave Fiscal AFIP – Niveles

- Nivel seguridad 1: se efectúa sin verificación alguna de la identidad de la persona a través de la WEB AFIP (currículo vitae). Solo CUIT/CUIL/CDI
- Nivel seguridad 2: mediante CUIT/CUIL/CDI y un dato no público (pago/alta temprana)
- Nivel seguridad 3: se otorga ante la presencia física del solicitante en alguna dependencia AFIP/Aduana con documentación
- Nivel seguridad 4: se otorga 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). Este nuevo procedimiento será obligatorio a partir del 24 de mayo de 2010.

Inicio como empleador. Constancia Inscripción.

Constancia de Inscripción / Opción - Monotributo

Volver

AFIP ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

CUIT: 30-54666878-5
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR
Fecha Contrato Social: 05-01-1956

IMPUESTO REGIMEN REGISTRADO Y FECHA DE ALTA

IVA EXENTO
SICORE INPTO A LAS GANANCIAS - 78
SICORE INPTO A LAS GANANCIAS - 94
SICORE INPTO A LAS GANANCIAS - 116
REG. SEG. SOCIAL EMPLEADOR
RETENCIONES CONTRIB. SEG. SOCIAL - 740
RETENCIONES CONTRIB. SEG. SOCIAL - 749
RETENCIONES CONTRIB. SEG. SOCIAL - 754
GANANCIAS EXENTO - Art 20, Inciso a)

Registro de Altas y Bajas en materia de la Seguridad Social

Se crea el denominado "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)*, por los periodos *Julio 2004* en adelante y las "Claves de Alta Temprana" gestionadas conforme a la normativa anterior. RG 899/00

Obligaciones

- Los empleadores se encuentran obligados a informar a la AFIP, mediante el sistema informático desarrollado a tal fin, 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 inicio, por los motivos que fuere, efectivamente su relación laboral, 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

- Comunicación de Alta:

- 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.
- Comunicación de Baja:
- 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

La fecha de inicio de la relación laboral podrá ser sustituida por una anterior o posterior a ella, solo hasta el día inmediato anterior, inclusive, al informado originariamente como de inicio de la relación laboral.

La fecha comunicada como de cese de la relación laboral solo 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.

- Cuando no se concrete la relación laboral que origine 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 este 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

[illegible]

Nomina Provisoria

En el caso de producirse la extinción de la relación laboral antes del vencimiento del plazo previsto en el art anterior, para completar el trámite de alta se deberá registrar la baja del trabajador en el formulario “Nomina Provisoria RG N°2688”, indicando la fecha de cese de la relación laboral.

Los formularios “Nomina 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:

- a) El original deberá ser conservado por el empleador y estar a disposición de la AFIP, como también de los distintos organismos de la seguridad social.
- b) El duplicado deberá ser entregado al trabajador, en los plazos que se detallan, según el caso:
 - 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

Clase 3

Unidad II – Segunda parte

Temario:

- Recibos de haberes: su contenido y exigencias legales
- Libro ley (art 52): trámite de rubrica. El sistema de hojas móviles.
- Planilla de jornada horaria del personal
- Legajo del trabajador: documentación laboral
- El derecho colectivo del trabajo
- Sindicatos y afiliaciones sindicales
- La tutela sindical

Recibos de Haberes – Normativa legal (LCT)

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 este 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 (art 138 de la LCT) o bien la constancia bancaria de depósito (art 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 art 12 – Ley 17250
- 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 número 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 periodo 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 este o quien le 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) km. Del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) km en zonas no urbanas o rurales.

Consejo: 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.

Recibos de haberes – 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 caso de que dicha apertura haya sido solicitada por el trabajador, el cierre deberá ser comunicado exclusivamente por este último.**

Resumen de contenidos

Relativos al empleador	Relativos al trabajador	Relativos a la remun. y pago	Otros datos obligat.
Nombre íntegro o razón social, domicilio y CUIT.	Nombre y apellido, calificación profesional, CUIL, fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría.	Toda remuneración que perciba, total bruto y tiempo que corresponda, importe de las deducciones; importe neto percibido, expresado en números y letras y lugar y fecha relativa al pago.	Los requisitos de la Ley 17.250 y constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

Recibos de haberes – Normativa Legal (LCT9)

Art 141: El importe de remuneraciones por vacaciones, asignaciones familiares, indemnizaciones, etc., podrán ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, lo que deberán reunir los mismos requisitos del art 140. En caso de optarse por un recibo único, cada rubro deberá ser debidamente discriminado 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 art 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 trata.

- 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.

- Cualquier contravención al respecto de lo dispuesto en este art motivara la nulidad absoluta de la mención. Pero no del recibo.

Recibos de sueldos digitales

Resoluc. 1455/2011

Los empleadores personas físicas o jurídicas del derecho privado, o publico no estatales, que **quieran** emitir en formato digital los recibos de sueldo de sus trabajadores – cuya relación laboral este regulada por la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744- deberán obtener autorización por parte del MTE y SS 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

Libro de sueldos y jornales (art 52 LCT9)

- **En un libro especial, debe ser rubricado** y llevado en las mismas condiciones exigidas para los libros de comercio
- Deberán contener la individualización integra y actualizada del empleador, nombre del trabajador, Estado civil, Fecha de ingreso y egreso, Remuneraciones asignadas y percibidas, Detalle de personas con derecho a la percepción de Asig. Fliares., otros que pudiera establecer a reglamentación.

Prohibiciones:

- Alterar los registros, dejar blancos o espacios, hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas.
- Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura.

Omisión de formalidades y de su exhibición.

- Facultad de los jueces → (art 53 LCT)
- Presunción a favor del trabajador → (Art 55 LCT)

El trámite de rubrica

- Toda empresa debe rubricar un libro de Sueldos y Jornales o alternativas de reemplazo (ej. El sistema de Hojas móviles)
- El trámite es ante el Ministerio de Trabajo de la Prov. De Bs. As. (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 requeridos a través de la página Web del 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 rubrica por 1° vez deberán completar el Form. De Actualización de datos en su totalidad
 - Caso contrario y de corresponder, completara 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 periodo de tiempo, al cabo del cual se vuelve a repetir 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.**

Libro de Sueldos Digital

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 N°20744 y la Declaración Jurada mensual (F.931)

Proceso esquemático –diferencias



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 eficacia** 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.

Comentarios

- 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 rubrica, así como el arancel de la misma”

Provincia de Bs. As. – Resolución 210/22 MTPBA

El Ministerio de la Prov. De Bs As aprueba el Sistema de “Libro de Sueldos Digital” para confeccionar el Libro Especial previsto en el art 52 de la Ley 20744, para los empleadores que celebren o ejecuten contratos de trabajo en la Prov. de Bs As.

Etapas: de Nov 2022 a Junio 2023 de acuerdo a la cantidad de trabajadores.

Excepción transitoria: los empleadores quedaran eximidos del mismo, hasta tanto agoten las hojas móviles que se encuentren en su poder.

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.

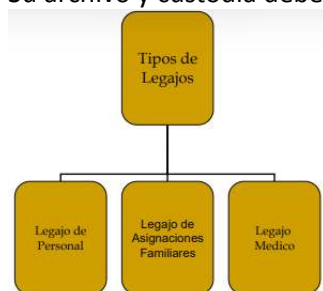
Pueden llevarse en planillas separadas

- Para personal femenino
- Para personal masculino

- Para personal menos de edad

Legajo del Trabajador

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



Legajo de Personal

- 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 remuneración 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 Medico

- 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 o ropa de trabajo
- Denuncias de accidentes laborales (constancias de Art)

El Derecho Colectivo del 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 que deben acordar los convenios colectivos.

El marco legal está compuesto, en primer lugar, por los **derechos colectivos amparados en la CN (art. 14 bis)**, donde se enuncia el derecho a **negociar y concertar CCY**; el **derecho de huelga** y la **protección que deben tener los representantes gremiales**.

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. 14250 de Convenios Colectivos** que fija los procedimientos de negociación, los contenidos, la aprobación y los efectos a partir de su homologación (valor imperativo análogo al de la ley).

Uno de los principios básicos del Derecho Colectivo del trabajo es la **libertad sindical**, tanto individual como colectiva

- Individual: es la que garantiza al trabajador la libertad de afiliarse a un sindicato, a no afiliarse, o a desafiarlo
- 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.

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:

- Los simplemente inscriptos

- Los que obtienen por ser los más representativos la personería gremial.

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; 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 el gremio ante una comisión legislativa u otro órgano de consulta

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

- No pueden ser despedidos
- No pueden 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 con 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 solicita (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 (L23551) 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.

L. 14.250 (art1): 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

Temario

- Remuneraciones
- Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM)
- Jornada de trabajo
- Deducciones – Embargos Judiciales
- Sueldos Anual Complementario (SAC)
- Registraciones contables

Remuneraciones

Concepto – Definiciones

- **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)

- Según SIJP (L. 24241): Todo ingreso en dinero o en especie (susceptible de apreciación pecuniaria) que percibiera el afiliado en retribución y compensación o con motivo de su actividad personal (Art. 6)
- Según AF (L. 24714): Es la definida por la Ley de Jubilaciones y Pensiones, excepto las horas extras, el SAC y los adicionales por zona desfavorable, inhóspita o importes zonales que perciban los trabajadores que realicen sus tareas en las zonas establecidas en el art 3 de la ley de Asignaciones Familiares.

Remuneraciones: 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 periodo 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

Remuneraciones: 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)
- ❖ Inembargabilidad: 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

Remuneraciones – Tipos

- ✓ Sueldo o Salario
- ✓ SAC
- ✓ Honorarios
- ✓ Comisiones
- ✓ Participación en las unidades
- ✓ Habitación
- ✓ 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

Remuneraciones – Pago

Art 126: El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

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

Remuneraciones – Adelantos

Art 130: El empleador *podrá* efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un periodo de pago.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al periodo 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.

Remuneraciones – Retenciones

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

Art 131. Retenciones. Deducciones y compensaciones. No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Retenciones admitidas:

- Jubilación, Ley 19032, Obra Social
- Cuotas sindicales
- Seguros de vida
- Impuesto a las ganancias
- Adelantos de sueldos
- Embargos judiciales

Remuneraciones – Daños Graves e Intencionales

El Art 135 LCT prevé la posibilidad de que se practiquen descuentos en la remuneración del empleado, cuando este 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 art deviene muchas veces en el despido del trabajador por cuanto constituye de por sí una injuria suficientemente grave como para continuar la relación laboral, por lo que la posibilidad de que se puedan practicar descuentos por esta causal *queda reducida en la práctica*.

Remuneraciones – Plazo

Días horas y lugares de pago

Plazo Art 128: El pago se efectuara una vez vencido el periodo 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.

Días, Horas y Lugares de pago. Art 129: 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 emprendan 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.

Remuneraciones – 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 Ago. 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.

Por último el art 13 del Dto. 1394/01 (derogado) decía “La remuneración en dinero con motivo del contrato de trabajo deberá hacerse efectiva, bajo pena de nulidad, mediante acreditación en cuenta bancaria abierta a nombre del trabajador”.

Remuneraciones – Reforma 2010. Ley N°26.590 B.O. 5/5/2010

Art 124 – Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos: Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien le indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

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

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

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

Remuneraciones – Prestaciones Remunerativas

Concepto:

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.

Remuneraciones – Su conformación

- Sueldo básico: es el monto establecido por el CCT
- Adicionales fijos: son los adicionales que se perciben todos los meses por ej. Adicional por antigüedad, por asistencia perfecta, por zona, etc.
- Adicionales variables: comisiones, viáticos, propinas, premios estímulo, por producción, etc.

Remuneraciones – Prestaciones No Remunerativas

Prestaciones no remunerativas: las prestaciones no remunerativas no surgen de la contraprestación del trabajador dentro del contrato de trabajo y tienen las siguientes características:

- No deben ser tenidas en cuenta para el cálculo de vacaciones, SAC, indemnizaciones, licencias pagas, etc.
- No están sujetas a aportes ni contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social.
- La Ley 24.241 (SIPA ex SIJP) en su art 7 establece que no se considera remuneración:
 - Las asignaciones familiares
 - 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
 - Prestaciones por desempleo
 - Asignaciones pagadas en concepto de becas
 - 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.

Tipos:

- Mejoramiento calidad de vida
- Reparación de daños
- Compensación de gastos
- Subsidios
- Prestación no remunerativas por suspensión (art 223 bis LCT9)
- Prestaciones no remuneratorias establecidas por CCT
- Prestaciones complementarias no remunerativas determinadas por el art 105 LCT.

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	
SAC	
Horas extras	
Gratificaciones Habituales	

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, cualquiera sea el carácter o naturaleza que se les otorgue

Estas 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 web del organismo.

Remuneraciones – Beneficios Sociales

Art 103 bis LCT – La Ley de Contrato de Trabajo determina que los beneficios sociales son las 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°26341 B.O. 24/12/2007

Remuneraciones – Prestaciones complementarias Art 105

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

- Retiro de Socios Gerentes de SRL, 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, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme a los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la AFIP.
- Viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del art 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.

Remuneraciones – 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 periodo 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 las considera remuneraciones complementarias (LCT 105 y 127 1er párrafo) y se deben liquidar en el periodo en el que se generaron junto con las retribuciones principales.
- Los bonos o pagos únicos o extraordinarios: tienen características especiales, una que se liquidan por única vez y se originan en circunstancias o causas que no son habituales ni tienen repeticiones en el futuro. Son prestaciones exenta de cargas sociales (art 7 ley 24241) pues el ley solo incluye en estas 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.

Remuneración – 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 que pueden abarcar a aquellas prestaciones que *invaden* el marco de lo que debería soportar el trabajador como gastos propios

Analizaremos a continuación la provisión de teléfono celular (TC) para revisar esta nueva fuente de conflictos interpretativos que puede generar efectos en sede judicial.

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, aun dentro del predio o del establecimiento de la empresa, por la portabilidad del mismo.

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.

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.

Conclusiones:

- El TC 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

Jornada de trabajo – Concepto

Art 197: “Se entiende por 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. Integraran la jornada de trabajo los periodos de inactividad 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 art 103, que prevé que el salario se deberá al trabajador, aunque este 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 solo el trabajado 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.

Jornada de trabajo – Régimen Legal

Art 197 LCT: establece textualmente que: “la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la **Ley N°11.544** (1929), 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 N°11.544 determina actividades exclusivas de la regulación general, y también excepciones a la misma las cuales pueden ser legales o reglamentarias.

Actividades Excluidas (art 1)

- 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.

Jornada de trabajo – Marco Regulatorio

El marco normativo nace del principio constitucional consagrado en el art 14 bis, que le garantiza el trabajador dentro del género “condiciones dignas y equitativas de labor” la “jornada limitada”.

La ley 11544 de 1929 es la norma vigente (en forma parcial) que rige el sistema de jornada, complementada con la LCT y normas reglamentarias.

Este tema origina *controversias* ya que las provincias consideraban que – la facultad de fijar horarios – era una atribución no delegada a la Nación. Provincias tenían jornadas semanales de 44 horas y otras 48 horas.

El problema fue resuelto por el art 75 inc 12 (reforma 1994) en el sentido que únicamente el Congreso de la Nación tiene atribuciones 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.

La jornada de trabajo es el lapso durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo traducida en la ejecución de obras, la realización de actos y la prestación de servicios, no pudiendo utilizar ese tiempo en beneficio propio (arts. 197, 21 y 22 LCT)

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

Puede fijar los horarios, interrupciones o pausas en la actividad, los acoples entre turnos, las rotaciones y cualquier otra determinación que implique la organización del tiempo del trabajo. En este marco deben respetarse los lapsos máximos legales diarios y semanales, las pausas legales o convencionales, y los descansos entre jornadas y semanales y, en su caso, los descansos anuales.

Jornada de trabajo – Régimen legal

- **Actividades exceptuadas legalmente (art 3)**
 - a) Empleos de dirección y vigilancia
 - 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 de la jornada laboral**
 - a) Jornada Diurna y Salubre: duración de 8 horas diarias y 48 semanales
 - b) Jornada Nocturna (e/ 21 y 6): duración no mayor de 7 horas diarias
 - c) Jornada Insalubre: no excederá de 6 horas diarias o 36 horas semanales.

Jornada de Trabajo – Reforma Ley 26597

La reforma cambia sustancialmente la excepción estableciendo claramente que solamente se excluye de la aplicación de un límite a la jornada de trabajo a los *directores y gerentes*, es decir a aquellas que superadas las 8 horas diarias o 48 semanales de trabajo no les correspondería cobrar horas extras.

Redacción anterior:

Art 3 a) Cuando se trate de empleos de dirección o de vigencia

Redacción actual (Ley 26597)

Art 3 a) Cuando se trate de directores y gerentes

Jornada nocturna

Duración y concepto: La duración de la llamada jornada nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias (art 2, Ley N° 11544 y 200° de la Ley de Contrato de Trabajo), variando su regulación según se trate de trabajadores mayores o de menores de 18 años de cualquier sexo; en cuanto al lapso en el cual la misma

Trabajadores mayores de 18 años: será la que se preste entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente (art. 200 LCT; 2° Ley 11.544 y 9° de su DR)

Trabajo de mujeres: El art 173° LCT establecía prohibiciones para el trabajo nocturno de las mujeres fue derogado por el art 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 periodo que corre desde las 20 horas hasta las 6 horas del día siguiente.

Topes diario y semanal: tanto la ley de jornada y su DR, como la LCT, establecieron el 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 art 200° de la LCT establece que cuando se alteren horas diurnas con nocturnas en una misma jornada, esta se reducirá proporcionalmente en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagaran los ocho minutos de exceso como tiempo suplementario.

Trabajo insalubre

Duración: La LCT en su art 200°, tercer párrafo establece que: “*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 solo puede ser cumplida por trabajadores varones mayores de 18 años, quedando prohibida la ocupación de mujeres o varones menores de aquella edad (art 176 y 191 de la LCT)

Declaración: 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 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 considerara 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.

Jornada de Trabajo – Horas Extras

La jornada de trabajo, que determina precisamente la medida de tiempo de prestación diaria de servicios del dependiente, es impuesta por la **Ley N°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 en ese cuerpo legal o en el convenio colectivo de trabajo que se trate, 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 días sábados después de las 13 horas, domingo y feriados.

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 art 3 inciso a) de la Ley N° 11.544 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.

Jornada de trabajo. Horas extra. Empleada que laboraba nueve horas por día. Planteo de inconstitucionalidad de los Convenios 1 y 30 de la OIT. Improcedencia. No cabe hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad sobre los art 1° de la Ley N°11.544, 196 LCT y 6° del CCT N° 462/06, con el argumento de que son violatorios de los convenios 1 y 30 de la OIT. Que fijan una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, ante el caso de una empleada del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal que laborada en un horario habitual de 9 a 18 horas (9 horas diarias de lunes a viernes), puesto que el propio convenio 1 establece excepciones como la prevista en el inc. b) del art 2. En el caso, al no laborar los días sábado, se le tenía permitido el trabajo de una hora más por día. Si bien de acuerdo al CCT N° 462/06 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 esta comiera o no en su lugar de trabajo.

Salario Mínimo Vital y Móvil

Salario Mínimo Vital y Móvil - LCT

Concepto: Art 116: 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.

Alcance: Art 117: Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Modalidades de su determinación: Art 118: El salario mínimo vital se expresara en montos mensuales, diarios u horarios.

Prohibición: Art 119: Por ninguna causa podrán abonarse salarios *inferiores* a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida.

Inembargabilidad: Art 120: El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Salario Mínimo Vital y Móvil – SMVM

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

Mínimo: Significa que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia por su jornada laboral.

Vital: quiere decir que debe asegurarle al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas, esto es alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y cobertura previsional.

Móvil: Implica que debe ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de la vida.

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.

Salario Mínimo Vital y Móvil – LNE

Creación: Art 135: Crearse el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Constitución: Art 136: 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 duraran 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, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

Determinación del SMV: Art 139: El salario mínimo vital y móvil garantizado por el art 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el art 116 de la Ley de Contrato de Trabajo 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 de instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

Trabajadores con derecho a garantía de remuneración mínima. Art 140: 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 actué 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

\$45.540 a partir del 1 de Agosto de 2022

\$51.200 a partir del 1 de Septiembre de 2022

\$54.550 desde el 1 de Octubre

\$57.900 a partir del 1 de Noviembre

Embargo 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 los originados por deuda común y los originados por cuota alimentaria o Litis expensas.

Reglamentación – Decreto N° 484/87

Art 1°: Las remuneraciones devengadas por los trabajadores en **cada periodo mensual**, así como cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo

vital fijado de conformidad con lo dispuesto en los art 116° y siguientes del Régimen de Contrato de Trabajo (LCT to 1976). 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 3: 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 de acuerdo con lo previsto en el presente art, deberán considerarse conjuntamente todos los conceptos derivados de la extinción del contrato de trabajo.

Art 4: 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.

Topes – Representación

- Sueldo
 - $SMVM < Rem < 2x SMVM \rightarrow 10\% \text{ S/ Exced. SMVM}$
 - $Rem > 2x SMVM \rightarrow 20\% \text{ S/Exced. SMVM}$
- Aguinaldo
 - $\frac{1}{2} SMVM < SAC < 2x SMVM/2 \rightarrow 10\% \text{ S/ Exced. SMVM/2}$
 - $SAC > 2x SMVM/2 \rightarrow 20\% \text{ S/Exced. SMVM/2}$

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)

Concepto: El Aguinaldo o Sueldo Anual Complementario (SAC) 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 periodo la mitad de dicha remuneración.

La ley 23.041 define la metodología de cálculo del Sueldo Anual Complementario para la actividad privada, Administración Publica central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado. Dicho cálculo consiste en el 50% de la **mayor remuneración mensual devengada por todo concepto** dentro de los semestres que culminen en los meses de junio y diciembre de cada año.

El Decreto Reglamentario (1078/84) determina que el SAC será proporcional al tiempo trabajado en los semestres que correspondan.

Época de pago

El art 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.

Al 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 integrara al salario del mes de diciembre.

El art 91 de la Ley N° 24.467 establece que los convenio colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa pueden disponer el fraccionamiento de los periodo de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres (3) periodos 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 sea la mejor remuneración del semestre; o simplemente, en el caso de sueldos fijos o jornales por día o por hora, en los que también puede ser necesario determinar si las remuneraciones de junio o diciembre pueden llegar a ser superiores a las del resto del semestre.

Por tales razones, es posible abonar cada cuota del aguinaldo dentro del plazo del art 128 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir *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, dispuesto por la Ley N°23.041, es decir el 50% de la mejor remuneración mensual nominal, devengada por todo concepto en el semestre, será proporcional al tiempo trabajado. Es decir que, cuando dentro del semestre el empleado no trabaje todo el periodo (sea por haber ingresado después de la iniciación de cada periodo 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 computara 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

Para el cálculo del aguinaldo se debe tener en cuenta que para establecer la mejor retribución del semestre hay que 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. Esto aclara además la situación del personal remunerado a destajo, a comisión u otras formas de remuneraciones variables y/o extraordinarias.

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 tomara en cuenta el “total percibido” sino que se imputara 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 Ley de Contrato de Trabajo 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 periodo de licencia por maternidad hay una suspensión momentánea del contrato de trabajo de acuerdo a lo previsto por el art 177 de la LCT. En dicho periodo 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 periodo de Licencia de Maternidad **no se computa** como tiempo de servicio y por ello por ese lapso no corresponde abonar el aguinaldo.

Acciones de trabajo

Las enfermedades profesionales o los accidentes derivados de la relación laboral general un periodo 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 en forma de calcular el ingreso base y este ya tiene en cuenta la incidencia del aguinaldo por lo que en este caso, debemos tener en cuenta el mencionado para la Licencia por Maternidad.

Pago anticipado de vacaciones anuales

Las vacaciones anuales se deben pagar al momento de iniciarse. Cuando el periodo se prolonga de un semestre a otro, por ejemplo: si se inicia el 15 de diciembre y finaliza el 10 de enero siguiente, no se computaran en la base de cálculo del aguinaldo los días del semestre siguiente, ya que si bien se percibió todo el periodo solo corresponde computar el importe devengado en el semestre que se liquida (en ese caso hasta el 31 de diciembre).

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 mensulizados. 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 del aguinaldo.

Aportes y Contribuciones – Base Imponible

El art 6° de la RG N°1750/04 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.

Unidad Temática 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 – continúan vigentes otros deberes recíprocos tales como el pago de la remuneración por una parte y el deber de fidelidad por la otra –, se suspende la prestación del trabajo por el término de las mismas.

Régimen general – Licencia ordinaria (Art 150)

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

- a) De catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) De veintiún días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10;
- c) De veintiocho días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20;
- d) De treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad exceda de 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.

Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia (art 151 – 153)

Requisito para su goce: 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 debería normalmente prestar servicios.

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

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

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

Proporcionalidad: cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, tendrán de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al art anterior.

Tiempo trabajado – Su cómputo

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)
- d) En general por todas las causas no originadas en la voluntad del trabajador

Época de otorgamiento. Comunicación – Art 154

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 la modalidad de cada actividad.

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

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

Retribución vacaciones (Art 155)

El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, la que se determinara de la siguiente manera:

- a. Tratándose de trabajos remunerados con suelo 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 abonara por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada *anterior* a la fecha en que comience en el goce de las mismas; tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor.
- c. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculara 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
- d. En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios
- e. Se entenderá integrado la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser **satisfecha a la iniciación del mismo**

Indemnización Art 156. Omisión de otorgamiento Art 157

- 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 periodo de descanso proporcional a la fracción de año trabajada
- Si la extinción del contrato se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente art.
- Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquel hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquellas concluyan antes del 31 de mayo.

Compensación en dinero. Prohibición – Art 162

Las vacaciones previstas en este título 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)

Trabajadores de temporada – Art 163

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o **de temporada**, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el art 153 – proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

Acumulación – Matrimonio Art 164

Podrán acumularse a un periodo de vacaciones la *tercera* parte de un periodo 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 periodos, 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 art 158, inc. 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 efectuara proporcionalmente al inicio de cada periodo.

Quiere decir que se mantienen los días anuales y la obligación de pagarlas al inicio.

Naciones – Comentarios

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

Feriado coincidente con periodo de vacaciones: Cuando el feriado se coincida dentro de un periodo de licencia paga, no corresponde retribución alguna por el día feriado.

Vacaciones – Mejores Condiciones

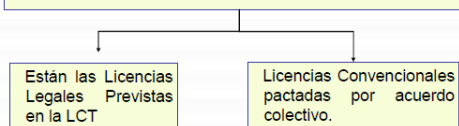
En el Instituto de las Vacaciones se debe analizar el CCT en particular a los efectos de evaluar si hubiera disposiciones más favorables.

Algunos ejemplos:

- UTEDYC CCT 160/75: 45 días vac. >20 años (derogad en el nuevo CCT 462/06)
- Emp. Comercio CCT 130/75: comunicar vacaciones con antelación de 60 días

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



Licencias Especiales – Art 158

Son días donde se suspende la obligación de prestar el débito laboral en virtud de algunas causas de carácter extraordinario o de orden familiar

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 **hijos** 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

En las licencias referidas en los inc. a), c) y d) del art 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o no laborales.

Se deben liquidar seg. El art 155 (vacaciones ordinarias)

□ Licencias Legales:

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

Uno de los días debe ser hábil

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.

Días no laborales por causas Religiosas

Ley 24.571

Declara días no laborables para las personas en relación de dependencia que profesa la religión judía:

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

Ley 24.757

Declara días no laborables para las personas en relación de dependencia que profesa la religión islámica:

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

Ley 25.151

Dispone que los trabajadores alcanzados por las Leyes 24.571 y 24.757, devengaran 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 laborables y feriados

Respectos 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:

La retribución por los días feriados trabajados:

- **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 los jornaleros 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 efectuara 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 la afección *no es atribuible al dependiente, no producido por causa o en ocasión del trabajo*.

Para que podamos hablar de este tipo de enfermedades, se deben cumplir distintos requisitos negativos, de manera que ante la ausencia de los mismos, residualmente, podamos 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 N°24.557)

- 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 sea incapacitante, es decir, 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 debe de mantener vigente el contrato de trabajo
- De corresponder abonar los salarios por ciertos periodos predeterminados

Notificaciones

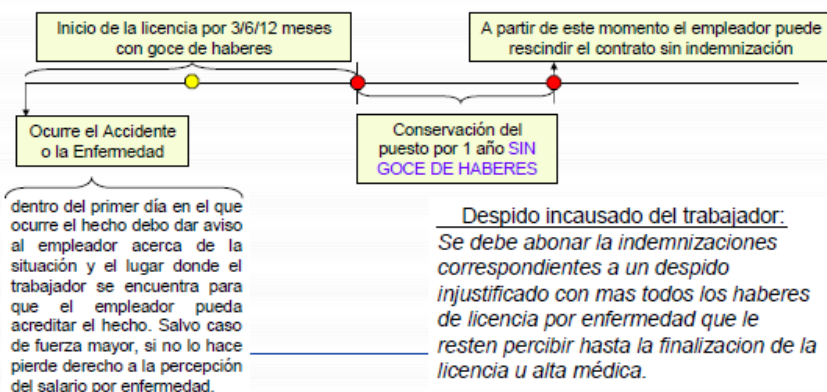
El trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, tiene la obligación de comunicarle al empleador su estado de enfermedad, como así también el lugar en el que se encuentra, en la primera jornada de trabajo.

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 medico
- Obligación del trabajador a presentar certificado médico, si no ha habido contralor patronal
- Si el contralor medico patronal ha justificado la enfermedad, no corresponderá que el trabajador presente certificado medico
- En caso de discrepancia entre lo diagnosticado por el medico patronal y el medico del trabajador, la resolución de tal cuestión quedara librada al ámbito judicial

Periodos de licencias pagas

Antigüedad en el empleo	Licencia con Goce de Haberes	
	Sin Cargas de Familia	Con Cargas de Familia
Antigüedad < 5 años	3 meses	6 meses
Antigüedad >= 5 años	6 meses	12 meses



Enfermedades crónicas, las mismas no generaran 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 medien 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 u enfermedad

Remuneraciones a liquidar

- Salario de remuneración fija: se liquidara el mismo durante las licencias con mas los incrementos que se produjeren
- Salario en caso de remuneración variable: se calculara 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

Reserva de puesto (art 211)

Art 211: “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 conservarlo 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”

- 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 periodo 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 abonara 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 incorporación

4	5
Rechazo del Reingreso con incapacidad con tareas	Imposibilidad del Reingreso por Incapacidad Absoluta
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).	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 carg

1	2	3
Reingreso sin ninguna incapacidad	Reingreso con incapacidad	Rechazo del Reingreso con incapacidad por falta de tareas adecuadas
el trabajador se reincorpora sin ninguna secuela, al mismo trabajo y en las mismas condiciones sin disminución de la remuneración.	el trabajador puede reintegrarse con incapacidad o secuelas, en cuyo caso el empleador le puede otorgar tareas adecuadas, sin disminución de su remuneración.	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.

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 esta fuera anterior. Corre a cargo del empleador acreditar este último hecho.
- 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 generara el derecho al salario por el tiempo que el trabajador este 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 periodo 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

- Sistema y subsistemas. Financiamiento. Prestaciones. Niveles de haberes y montos de asignaciones de pago mensual. Requisito de antigüedad en el empleo. Percepción por un solo progenitor. Casos de Pluriempleo. Carácter no remunerativo de las asignaciones. Documentación general para asignaciones de pago mensual
- Asignaciones en particular: hijo, prenatal, maternidad, ayuda escolar, nacimiento, adopción, matrimonio y nacimiento hijo síndrome de Down. Exclusiones del sistema
- Sistemas vigentes hasta el 2010: fondo compensador y Sistema Único de Asignaciones familiares (SUAF)
- Seguro por desempleo. Situaciones alcanzadas. Trabajadores excluidos.

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

ANSES – Atribuciones

Por art 12 del Decreto N°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 N° 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

- 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 instituye desde el año 1996, 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)
3. **No contributivo** (compuestos 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

Es de aplicación a los trabajadores en relación de dependencia en la actividad privada, beneficiarios de la Ley sobre Riesgo del Trabajo y beneficiarios del Seguro de Desempleo

Se financiara 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.

“El Dt. 840/2020 del 04/11/2020 deroga el art 6 del dto. 702/18, mediante el cual se dispuso el control del requisito de la realización de aportes y contribuciones patronales, como condición para la liquidación de retroactivos de las asignaciones familiares a aquellas y aquellos titulares comprendidas y comprendidos en el inc. a) del art 1° de la Ley N°24.714, sus complementarias y modificatorias”

Subsistema No Contributivo

Es de aplicación a los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIPA), 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 financiara según lo dispuesto en el art. 18 Ley 24.241, es decir, en general con recursos del régimen previsional público (SIPA)

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:
Asignaciones por Hijo
Hijo con Discapacidad
Prenatal
- Ocasional o Eventual:
Ayuda Escolar Anual
Maternidad
Lic. Esp. Maternidad hijo c/síndrome Down (Ley 24716)
Nacimiento
Adopción
Matrimonio

Prestaciones – 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

Prestaciones – Carácter de asignaciones:

1. No constituyen remuneraciones
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 registrados
- Las **rentas de referencia** para trabajadores autónomos, monotributistas y servicio domestico
- Las sumas originadas en **Prestaciones Contributivas y/o No contributivas** nacionales, provinciales y municipales, incluyendo las siguientes:
 - Prestaciones por desempleo y Planes sociales (L.24013 y 25191)
 - Jubilación y Pensiones (L.24241)
 - Prestaciones por riesgos de trabajo (L.24557)
 - Asignaciones 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*

Exclusión 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 Trescientas Dieciséis Mil Setecientos Treinta y Uno (\$316.731) es 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 estimando.

Obligaciones de la 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 financiación del régimen (contribuciones F.931)

El beneficiario (trabajadores activos) de asignaciones familiares deberá presentar la documentación que avala el derecho a percibir las, dentro del plazo de caducidad establecido para cada una de ellas. 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 responsabilidad 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) (*Por ej.: datos personales o vínculos familiares no actualizados*)

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.

Así por Ej.: la asignaciones por hijo reconoce un valor general de \$8.471.-, \$5.713.-, \$3.454.- y \$1.780.-, para remuneraciones hasta \$131.208.-; entre \$131.208,01 a \$192.432.-; entre \$192.432,01 a \$222.170.- y entre \$222.170,01 a \$316.731.- respectivamente

Con el complemento mensual del Dto. 719/2021 sería para el valor general del primer tramo:

$\$8.471 + \$1655 = \$10.126$

Y con el refuerzo del Dto. 578/2022 para Septiembre 2022 queda:

$\$10.126 + \$9.874 = \$20.000$

Existen incrementos en los valores en determinadas zonas, a saber: **Zona 1** (La Pampa, Rio 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 y trabajadoras 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 art 1° del Dto. 592/16 (trabajadores temporarios o que presten servicios en forma discontinua)

Remuneración (para trabajadores en actividad) Ley 24241/93

- El tope remunerativo lo componen todos los sueldos que el trabajador perciba (en caso de tener más de un empleo)
- Se considerara **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

Art 6: “Se considera remuneración, a los fines del SIJP, todo ingreso que percibiere 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 cumplimentar 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 a 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 las mismas 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 realizara 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 realizara al guardador, curador, tutor o tenedor, respectivamente, que correspondiere” a excepcion de la asignación por matrimonio que lo 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 de edad salvo los casos de guarda o tutela”

*Las asignaciones por hijo, hijo con discapacidad, ayuda escolar anual, asignaciones universales 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 abono la ANSES (nacimiento, adopción, matrimonio)
- 2) Prestaciones de pago mensual y anual: por mucho tiempo convivieron dos modalidades:
 - **Sistema de fondo compensador:** Asumen 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 ANSEES liquida y deposita directamente el monto de las asignaciones en la cuenta sueldo del empleado.

Se debe verificar que los datos estén actualizados en el ANSES en caso de faltar alguna documentación el trámite es presencial y con turno previo.

En los casos de hijo con discapacidad se debe realizar un trámite previo.

Asignaciones de Pago Único

Asignación por nacimiento

- Representa \$9.875.-, que se abona el mes en que se acredite de forma fehaciente el alumbramiento no requiriéndose para su percepción antigüedad en el empleo. (Ley 27611 art 8)
- En el caso de nacimiento múltiple se abonara 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 abonara en el mes que se acredite dicho hecho. No requiere antigüedad en el empleo. (Ley 27611 art 9)

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

Asignación/licencia por maternidad

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 periodo
- 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

Asignación 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 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, solo corresponderá el pago de los 45 días posteriores al parto.

Asignación por ayuda escolar anual

- 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
- No existen límites de edad ni tope de IGF cuando se trate de hijos con discapacidad

Asignaciones de Pago Mensual

Asignación por prenatal

- Corresponde el 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 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.
- 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 3° mes y antes de las 30 semanas.
- Se requiriera una antigüedad mínima y continuada de tres (3) meses en el último año en los casos de trabajadoras que cobren por una ART y Monotributistas. Pueden computar el tiempo trabajado en relación de dependencia, prestación por desempleo, o en el caso que corresponda, por ser monotributista.

Asignación por hijo

- 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 sueldo 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, el cónyuge, matrimonial, extramatrimonial, aunque este trabaje en relación de dependencia o perciba cualquier beneficio de la seguridad social. Corresponde el pago de la asignación por hijo en el mes, inclusive, que cumplan la edad límite.

Asignación por hijo con discapacidad

- 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

Asignación por cónyuge

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.-)

Asignación de Pago Anual

Asignación por cuidado de Salud Integral (Ley 27611 15/01/2021)

Plan de los mil días

- Consiste en el pago de una suma de dinero que se abonara 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

El Decreto N°593/16 establece que los Monotributistas tendrán derecho al cobro de las siguientes prestaciones de la Ley 24714:

- Asignación por Hijo
- Asignación por Hijo con Discapacidad
- Asignación prenatal
- Asignación por Ayuda Escolar Anual
- Asignación por Ayuda Escolar Anual para Hijo con Discapacidad

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

Cuando dentro del grupo familiar ambas personas tengan derecho a las asignaciones las percibirá el que osténtela categoría más alta.

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.

Compatibilidades

La Resolución de ANSES N°185 del 10/09/2021 deroga la R. ANSES N°169/17 que preveía el régimen de contabilidad del sistema implicado 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 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.**

Asignaciones Universales 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.

¿Qué 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. R. ANSES 226/2016

Ejemplo: Asignación por hijo valor general \$8.471.-, se cobran \$6.776,80 al momento de la liquidación mensual y \$1.694,20.- cuando se cumple con los requisitos.

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 – Interpretes
- 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 prestaciones 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, como por ejemplo, despido sin causa justa, por fuerza mayor o por quiebra del empleador.

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 periodo 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 a 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 adjudicarle al ámbito laboral al momento del despido o cobrada por ART: certificado médico de aptitud laboral.

Obligaciones del empleador:

- 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.

Obligaciones del Trabajador:

- Aceptar los controles y aportar la documentación que se determine
- Participar en los programas destinados al fomento del empleo y capacitación
- Completar en un 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 domestico
- Administración Publica Nacional, Provincial o Municipal
- Establecimiento Privados de Enseñanza (Ley 13047)
- Personal Docente de la Educación Superior de Instituciones Universitarias Privadas reguladas por el Ley 24521

Cobertura:

El acceso al beneficio y su duración se establece en función de la cantidad de periodos laborales que él 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 periodo 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 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 últimos 6 meses trabajados.

Trabajadores eventuales y de temporada si cotizo 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 – Tramite

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 los Aportes y Contribuciones al Sistema de Seguridad Social

SUSS – 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 los mismos
- 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 Riegos 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:** Realizar 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.

Aporte Seguridad Social

Se encuentran a cargo de los trabajadores

Jubilación	11%
Ley 19032	3%
Obra social	3%
Otros	Según Convenio
Total	17,00 %

Aporte Obra Social

El aporte de O. Social se encuentra en el 3%

La distribución entre Obra Social y Anssal (FSR) varía de acuerdo al nivel salarial y si se trata de una Obra Social de tipo sindical o de dirección (tratando en más detalle más adelante)

Contribuciones Obra Social

La contribución de O. Social se encuentra en el 6%

La distribución entre Obra Social y Anssal (FSR) varía de acuerdo al nivel salarial y si se trata de una Obra Social de tipo sindical o de dirección (tratando en más detalle más adelante)

Obras Sociales / Anssal

Decreto 10/2009 (actualiza montos para el fondo solidario de retribución)

- Art. 1: dispone a valor de \$2.400 como remuneración bruta limita a partir del cual se dividen aportes y contribuciones entre O. Social y Anssal para el caso de O. Sociales Sindicales.
- Art. 2: dispone el valor de \$2.400 como remuneración bruta limite 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

Obra Social – Aportes (Empleados afiliados a OS sindicales)

- Para remuneraciones imponibles inferiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 1)
 - O. Social: 2,70%
 - Anssal: 0,30%
 - Total: 3%
(90% y 10%)
- Para remuneraciones imponibles iguales o superiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 1)
 - O. Social: 2,55%
 - Anssal: 0,45%
 - Total: 3%
(85% y 15%)

Obra Social – Aportes (empleados afiliados a OS personal de Dirección)

- Para remuneración imponibles inferiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 2)
 - O. Social: 2,55%
 - Anssal: 0,45%
 - Total: 3%
(85% y 15%)
- Para remuneración imponibles iguales o superiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 2)
 - O. Social: 2,40%
 - Anssal: 0,60%
 - Total: 3%
(80% y 20%)

Obra Social – Contribuciones (empleados afiliados a OS sindicales)

- Para remuneración imponibles inferiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 1)
 - O. Social: 5,40%
 - Anssal: 0,60%
 - Total: 6%
(90% y 10%)
- Para remuneración imponibles iguales o superiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 1)
 - O. Social: 5,10%
 - Anssal: 0,90%
 - Total: 6%
(85% y 15%)

Obra Social – Contribuciones (empleados afiliados a OS personal de Dirección)

- Para remuneración imponibles inferiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 2)
 - O. Social: 5,10%
 - Anssal: 0,90%
 - Total: 6%
(85% y 15%)
- Para remuneración imponibles iguales o superiores a \$2.400 (s/Dec. 10/2009 art 2)
 - O. Social: 4,80%
 - Anssal: 1,20%
 - Total: 6%
(80% y 20%)

Aportes y Contribuciones – (empleados afiliados a OS Sindicales)

SEGURIDAD SOCIAL**COD.301 (APORTES)**

JUBILACION (11%)

INSSJP (3%)

ANSSAL (0,30% ó 0,45%)**COD.351 (CONTRIB.)**

JUBILACION (10,77%)

INSSJP (1,59%)

AAFF (4,70%)

F.N.E. (0,94%)

ANSSAL (0,60% ó 0,90%)**OBRA SOCIAL****COD.302 (APORTES)****O. SOC. (2,70% ó 2,55%)****COD.352 (CONTRIB.)****O. SOC. (5,40% ó 5,10%)****Aportes y Contribuciones – (empleados afiliados a OS personal de Dirección)****SEGURIDAD SOCIAL****COD.301 (APORTES)**

JUBILACION (11%)

INSSJP (3%)

ANSSAL (0,45% ó 0,60%)**COD.351 (CONTRIB.)**

JUBILACION (10,77%)

INSSJP (1,59%)

AAFF (4,70%)

F.N.E. (0,94%)

ANSSAL (0,90% ó 1,20%)**OBRA SOCIAL****COD.302 (APORTES)****O. SOC. (2,55% ó 2,40%)****COD.352 (CONTRIB.)****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 más de \$48.000.000

Decreto 814/01 – Contribuciones Patronales – Vigente hasta Ene 2018

Art 2°: Establecerse 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 19.0032 (INSSJP), 24.013 (fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado de Cubaciones y Pensiones), y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares), a saber:

- 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)
- 17% para los restantes empleadores no incluidos en el inc. anterior. Asimismo será de aplicación a las entidades y organismos comprendidos en el art 1 de la Ley 22.016 y sus modificatorias.

Contrib 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 estas sean unificadas en una **alícuota única del 19,50%**, vigente a partir del **1° 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 periodo **febrero a diciembre de 2018**, inclusive, la contribución de los empleadores que abonaban el **21%** pasara a ser del **20,70%**, en tanto que quienes pagaban el **17%** pasara a ser del **17,50%**

A esta modificación de la alícuota se agrega un **cambio de la base imponible**, pues el empleador **detraxa** de ella, **mensualmente** por cada empleador, un importe de **12.000 en concepto de remuneración bruta**. Esa detracción será proporcional en el supuesto de los contratos a tiempo parcial.

Sin embargo, la aplicación también es gradual. Para el periodo **febrero a diciembre de 2018**, se detraxa el **20%** de la suma mencionada, equivalente a **\$2.400 por cada trabajador**. La aplicación porcentual ira **aumentando en años sucesivos**, al tiempo que el importe nominal de la detracción se irá **actualizando por la variación del índice de precios** al consumidor, hasta culminar en una **aplicación total** (el 100%) a partir del **1° de enero de 2022**

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

Art 19- Establecerse 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) **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, efectuando por el órgano de aplicación pertinente, con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660 y 23.661.
- b) **18%** para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado no incluidos en el inc. anterior. Asimismo, esta alícuota será de aplicación 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 art 19, se detraerá mensualmente, por cada uno de los trabajadores, un importe de \$7.003,68 en concepto de remuneración bruta

Art 23 – Adicionalmente a la detracción indicada en el art anterior, los empleadores que tengan una nómina de hasta 25 empleados gozaran de una detracción de \$10.000 mensual aplicable sobre la totalidad de la base imponible precedentemente indicada

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%

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: cuotas sindical

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

Cálculo e Ingresos

Los aportes (y eventualmente) contribuciones de tipo sindical se calculan en ingresan según cada CC o actividad

- Boletas o planillas manuales
 - Aplicativos informáticos
 - Aplicación 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 trimestralmente se ajusta (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)

Ser 2022 a Nov 2022

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

Contribuciones: Sin Limite

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

Reducción de Cargas Sociales Casos Diferenciales – Jubilados -			Reducción de Cargas Sociales Casos Diferenciales Pasantia -			Reducción de Cargas Sociales Casos Diferenciales – Menor -		
Contribuciones	Jubilado	Normal	Contribuciones	Pasantia	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
TOTAL	10,77%	24,0%	TOTAL	6,00%	24,0%	TOTAL	11,64%	24,0%
Aportes	Jubilado	Normal	Aportes	Pasantia	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
TOTAL	11,00%	17,00%	TOTAL		17,00%	TOTAL	3,00%	17,00%

Vales Alimentarios

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

Cálculo e Ingreso de Aportes y Contribuciones

Conceptos No Remunerativos – RG 3279/2012

De acuerdo a lo dispuesto en la RG 3279/2018 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 Concepto No Remunerativos), **a partir de los haberes abonados con fecha 01/04/2012**

La misma se complementa mediante la CUIT y clave fiscal del contribuyente e ingresado 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

SICOSS Vs. Declaración en Línea Cronología de aplicación

PERÍODOS DEVENGADOS	TRABAJADORES REGISTRADOS
FEBRERO DE 2007 a JULIO DE 2012	hasta DIEZ (10) trabajadores
AGOSTO DE 2012 a MARZO DE 2014	hasta VEINTICINCO (25) trabajadores
ABRIL DE 2014 a MARZO DE 2015	hasta CIEN (100) trabajadores
ABRIL DE 2015 a ABRIL DE 2016	hasta DOSCIENTOS (200) trabajadores
MAYO DE 2016 a JULIO DE 2017	hasta TRESCIENTOS (300) trabajadores
AGOSTO DE 2017 a NOVIEMBRE DE 2017	hasta CUATROCIENTOS (400) trabajadores
DICIEMBRE DE 2017 a JUNIO DE 2018	hasta SEISCIENTOS (600) trabajadores
JULIO DE 2018	hasta DOS MIL (2.000) trabajadores
AGOSTO DE 2018 Y SIGUIENTES	Cualquiera sea la cantidad de trabajadores

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 N° 1784/2004 – Otros Servicios

- RG AFIP N° 1556/2003 – Serv. Limpieza de Inmuebles
- RG AFIP N° 2682/2009 – Contratistas y Subcontratistas
- RG AFIP N° 1769/2004 – Serv. De Investigación 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
- 312 – L.R.T.
- 028 – Seguro Colectivo de Vida Obligatorio

El pago es independiente de la presentación

Pago Mediante VEP

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.

Ventajas: más seguro, en cualquier momento, más eficaz, se evita errores.

Remuneraciones y Topes (Sep. 2022)

- Remuneración 1: Es la base de cálculo solo 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 del 11/2008
- Remuneración 3: Es la base de cálculo de las Contribuciones Patronales al Fondo Nacional De Empleo/Renatre, según corresponde 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 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 \$7003,60 o proporción)