



## Resumen Segundo Parcial Laboral

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

## **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Existen dos sistemas:

**Estabilidad Propia:** para empleo público. Se mantiene la vigencia del contrato mientras se conserve su buena conducta, siendo nulo el acto jurídico por despido sin causa, y solo admite por causa grave.

**Estabilidad Impropia:** para empleo privado. El despido es un acto jurídico válido contemplando la protección frente al despido arbitrario.

Rubros Indemnizatorios (Si o Si se liquidan)

<b>Remunerativo</b>	Sueldo devengado a la fecha del egreso SAC proporcional a la fecha de egreso
<b>NO Remunerativo</b>	Indemnización por VNG (vacaciones no gozadas) SAC sobre VNG

### **Conceptos a liquidar**

- ✓ Haberes correspondientes, no abonados antes de la fecha de baja
- ✓ Conceptos de pago diferido no abonados (SAC devengado por la porción del semestre hasta el cese; gratificados que cobrara regularmente, aguinaldo correspondiente)
- ✓ Indemnizaciones que pudieran corresponder:
  - De VNG y su SAC correspondiente
  - Sustitutiva de preaviso y su SAC correspondiente
  - Integración del mes de despido y su SAC correspondiente
  - Por Antigüedad
  - Otras (s/CCT o agravamiento por ley)

### **Carácter NO Remunerativo**

Indemnización por Antigüedad  
Indemnización por falta de preaviso s/última remuneración  
SAC s/preaviso  
Indemnización por VNG  
SAC p/VNG  
Indemnización por Integración mes de despido s/última remuneración  
SAC s/Integración mes de despido

**IMPORTANTE:** la correcta notificación **por escrito** (Carta Documento, telegrama.) y **recibida por el destinatario**.

**Indemnización sustitutiva del Preaviso:** equivale a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos que debió preavisar. En la práctica, no se otorga, sino que se paga la indemnización sustitutiva para cortar el vínculo y evitar posibles problemas (licencia x enfermedad, etc). Incluye SAC.

Durante el plazo del preaviso otorgado el empleado tiene derecho a una licencia de 2 horas diarias sin reducción de salario y dentro de su jornada laboral; puede optar por acumularlas.

**Plazos:** Para el Empleado: 15 días antes

Para el Empleador:        en periodo de prueba: 15 días  
                                      Con menos de 5 años de antigüedad: 1 mes  
                                      Con más de 5 años de antigüedad: 2 meses

**Integración Mes de Despido:** si la extinción se produce sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes, debe abonarse una suma igual a los salarios por los días faltantes en que el despido se produce. Es un concepto No Remunerativo e Incluye SAC

**Antigüedad - ART 245 LCT**

- ✓ Se requiere que no exista justa causa (despido arbitrario)
- ✓ Es independiente del preaviso
- ✓ Se reconoce el pago de un mes de sueldo por año de servicio o fracción mayor a 3 meses
- ✓ Se considera como sueldo el mejor obtenido en el último año de trabajo
- ✓ Tope Máximo: se debe considerar o tener en cuenta que no supere las 3 veces el promedio de las remuneraciones según el CCT al momento de despido
- ✓ Tope Mínimo: de indemnización a abonar: NUNCA menos al equivalente del mejor sueldo del último año
- ✓ Cuando la remuneración sea superior al promedio de las remuneraciones del CCT, la base del cálculo no podrá ser inferior al 67% de la mejor remuneración (se pide por vía judicial)
- ✓ Concepto NO Remunerativo

**Vacaciones NO Gozadas**

Concepto NO Remunerativo

Se debe abonar el valor proporcional por vacaciones en función del tiempo trabajado

Incluye SAC

**Otras Indemnizaciones**

Doble Indemnización s/DNU 34/2019 y sus prórrogas

Se aplica desde el 13/12/2019 hasta el 31/12/2021

Tope \$ 500.000 se circunscribe a la duplicación y no al cálculo total.

Prohibición de Despidos y Suspensiones del DNU 329/2020 y sus prórrogas:

Se prohíben despidos sin causa, por falta de trabajo o por fuerza mayor y las suspensiones por dichos motivos. Los que se realicen en violación a la prohibición no tienen efecto y las relaciones laborales se mantienen con actuales condiciones.

CAUSAS	CARACTERISTICAS	CONCEPTOS A ABONAR
Sin Justa Causa - Art 245	Decisión unilateral del empleador	Sueldo y SAC proporcionales - Remunerativos
	Debe ser notificada por escrito	Vacaciones no gozadas con SAC
		Ind. sustitutiva del preaviso con SAC (si corresponde)
		Indemnización por despido o antigüedad
	Durante el periodo de prueba no corresponde indemnización pero sí preavisar	Integración mes de despido con SAC (si corresponde)
		Periodo de prueba no corresponden indemnizaciones pero si preaviso
Despido Indirecto	Que el empleador rebaje salario	Sueldo y SAC proporcional - Remunerativos
	Modifique la modalidad de contrato	Vacaciones no gozadas con SAC
	No abone remuneraciones	Ind. sustitutiva del preaviso con SAC
		Indemnización por despido o antigüedad
	Debe intimarse al empleador para que modifique la decisión. Si no responde o no rectifica la situación el trabajador se puede considerar despedido.	Integración mes de despido con SAC (si corresponde)
Con Justa Causa	Cuando ocurran hechos graves que implique injuria al empleador	Sueldo y SAC proporcional a los días trabajados - Remunerativos
	Hay causas que de por si son graves y justifican el despido y otras que sin ser importantes, por su reiteración lo justifican (debidamente)	Indemnización y SAC proporcionales por VNG
	Si se considera que existe debe mencionarse el motivo en la notificación	
Por Fuerza Mayor o Falta de Trabajo	Decisión es ajena a las partes	Sueldo y SAC proporcionales - Remunerativo
	Por Fuerza Mayor: hecho extraño, imprevisible, irresistible y no superado por la empresa (inundaciones, terremotos)	Indemnización VNG proporcionales y SAC
		Ind. sustitutiva el preaviso con SAC (si corresponde)
	Por Falta de Trabajo: debe ser súbita, inimputable al empleador, imprevisible, no superada por la empresa de extrema gravedad y que perdure en el tiempo (crisis económica gral o sectorial)	Indemnización por antigüedad 50%
	Prueba a cargo del empleador	Indem. por integración mes de despido y SAC (si corresponde)
	Se inicia el procedimiento preventivo de crisis ante el Min. Trabajo, se despide de acuerdo a la antigüedad (primero el menos antiguo, y si tienen misma antigüedad quien tenga menor carga de familia)	
Mutua Acuerdo	El acto debe formalizarse por escritura pública o autoridad administrativa o judicial. Debe estar el empleado	Sueldo proporcional y SAC - Remunerativo
		Indemniz. Por VNG proporcionales y SAC
Renuncia del Trabajador	Decisión unilateral del trabajador con o sin preaviso	Sueldo y SAC proporcionales - Remunerativo
		Indem. VNG proporcionales y SAC
	Debe notificar por telegrama colacionado	
Abandono de trabajo	El trabajador incurre en ausencias injustificadas y sin aviso	Sueldo proporcional y SAC - Remunerativo
		Indemiz. VNG proporcionales y SAC
	Se debe intimar dentro de las 48 horas para presentarse a trabajar y justificar la inasistencia. Si no responde se notificará la extinción del contrato por abandono	

<b>Jubilación</b>	Empleador puede intimar al trabajador para que inicie los trámites jubilatorios	Sueldo proporcional y SAC - Remunerativo Indemiz. VNG proporcionales y SAC
	El trabajador debe haber cumplido 70 años y reunir las condiciones para acceder al PBU	Algunos CCT fijan en reconocimiento el pago de sumas adicionales Ej: un sueldo)
	Debe ser notificado en forma fehaciente y recibir del empleador la certificación de servicio **	** El empleado tiene 30 días corridos para entregar los certificados, si no lo hace, se lo intima y cuenta con 2 días para cumplir. Si no lo hace, se puede solicitar la multa art 45 de la ley 25345 que son 3 veces la mejor remuneración del último año/periodo trabajado
	A partir del momento de la intimación el empleador debe mantener la relación por 1 año o hasta que acceda al beneficio	
	Concedido el beneficio se extingue el vínculo sin derecho al cobro de indemnización por antigüedad	
	Obtenido el beneficio pierde la antigüedad adquirida; si reingresa vuelve a computar antigüedad sin acumular la anterior. Ante un despido sin causa de un jubilado que reingresó solo se computa la antigüedad desde su reingreso	
<b>Vencimiento del Plazo o Finalización de la Tarea</b>	Se produce en casos de contratos a plazo fijo o de trabajo eventual	<b>Para Contratos Menor a Un Año:</b> Sueldo proporcional a los días trabajados del mes y SAC proporcional - Remunerativo
	Hay que destacar el plazo del contrato.	Indem. VNG proporcionales y SAC
	Si son inferior a 1 año: sin indemnización	
	Que alcancen o superen el año: mediante preaviso y si el contrato se cumplió íntegramente recibirá la mitad del 245	<b>Para Contratos Igual o Mayor a Un Año:</b> Sueldo y SAC proporcionales a los días trabajados - Remunerativo
	Si se despide antes del vto. Del plazo: si es injustificado el trabajador tiene derecho a la indemnización del 245 (al 100%) y a daños y perjuicios del derecho común	Indem. VNG proporcionales y SAC Indem. Por despido o antigüedad al <b>50% - Antes del Vto: 100%</b> Requisitos: siempre y cuando se haya cumplido el plazo del contrato y otorgado preaviso
<b>Muerte del Trabajador</b>	Los derechos habientes serán los que lo cobren siempre que lo acrediten.	Sueldo proporcional a los días trabajados y SAC - Remunerativo Indemiz. VNG proporcionales y SAC
	La indemnización es independiente de la que corresponda por ART o Seguro de Vida	Indemnización por antigüedad al <b>50%</b>
<b>Muerte del Empleador - Art 249</b>	Se extingue cuando las condiciones personales o legales del empleador sean la determinante y sin la cual no se puede continuar (para persona física)	Sueldo proporcional a los días trabajados y SAC - Remunerativo Indemiz. VNG proporcionales y SAC Indemiz. Por antigüedad al <b>50%</b> y al 100% si no se acreditara situación de fuerza mayor
	Si es una sociedad, la relación continúa a pesar del fallecimiento de uno de los socios	
<b>Quiebra o Concurso del Empleador - Art. 251</b>	1) Si la quiebra motiva la extinción del contrato por causas <b>no imputables al empleador</b>	<b>En el Caso 1): fuerza mayor</b> Sueldo proporcional a los días trabajados y SAC - Remunerativo
	2) Si la quiebra se da por otra circunstancia distinta a la anterior - imputable al empleador	Indemiz. VNG proporcionales y SAC Indemiz. Por despido o antigüedad <b>50%</b>
		<b>En el Caso 2)</b>
		Sueldo proporcional a los días trabajados y SAC - Remunerativo
		Indemiz. VNG proporcionales y SAC
		Indemiz. Por despido o antigüedad <b>100%</b>
	<b>Art 196 Ley 24522:</b> la quiebra no produce la extinción sino la suspensión del cto (60 días corridos):	
	<b>Si la empresa continúa :</b> el síndico decide si el trabajador sigue o no; la disolución con indemniz. Al 50% Sin Culpa y 100% con culpa o dolo	
<b>Incapacidad o</b>	<b>Extinción por Incapacidad:</b>	
	<b>Absoluta</b> (+2/3 partes): Indemniz. <b>Al 100%</b> - Art 245	
	<b>Parcial</b> (menor a 2/3 partes): <b>sin intención de reubicar al empleado pudiendo hacerlo: Indemniz. 100%</b> - Art 245	

## Situaciones de Agravamiento Indemnizatorio

### **Despido por Embarazo o Maternidad – Art 182**

Se establece una indemnización especial: deberá abonar el equivalente a **1 año (13 sueldos) más la indemnización por antigüedad**. Se considera la última remuneración que tenía.

Se presume que el despido obedece a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro de los *7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto* y cuando se haya notificado el embarazo.

**Estado de Excedencia – Art 183:** La trabajadora que tuviera como **mínimo 1 año de antigüedad** en la empresa y que estando vigente la relación laboral, tuviere un hijo y continuara viviendo en el país podrá:

- ✓ Continuar trabajando en la empresa, en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- ✓ Rescindir el contrato percibiendo una compensación por tiempo de servicios equivalente al **25% de la mejor remuneración del último año**, por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses. Dicha compensación **no podrá exceder un SMVM por cada año de servicio**
- ✓ Quedar en situación de excedencia por un periodo no menor a 3 meses y no mayor a 6 meses (plazo no considerado tiempo de servicio) en el que la trabajadora no percibe remuneración ni asignación alguna. Es una suspensión unilateral del contrato.

Si una vez vencida la licencia por maternidad la trabajadora no reinicia sus tareas y no comunica a su empleador dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia, que se acoge a los plazos de excedencia se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio.

### **Despido por causa de Matrimonio – Art 181**

Si se produce el despido dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio siempre que haya mediado notificación fehaciente, se establece una **indemnización especial** equivalente a un año de remuneraciones (13 meses) que se acumulará a la establecida en el art. 245 (última remuneración)

### **Despido de trabajador como representante gremial – Art. 217**

No pueden ser despedidos, suspendidos ni modificadas las condiciones de trabajo de los trabajadores que por desempeñar cargos sindicales dejen de prestar servicios, hasta 30 días después de concluido el ejercicio de las funciones.

El tiempo de ejercicio del cargo será considerado como trabajado.

El trabajador perjudicado tendrá derecho a la reinstalación de su puesto más los salarios caídos o podrá optar por considerarse despedido indirectamente, caso en el cual tendrá derecho a percibir una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.

### **Transferencia de Contrato de Trabajo – Art 225 a 230**

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

El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo sí, con motivo de la transferencia, se ve perjudicado.

El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, independientemente de que la transmisión sea permanente o transitoria.

### **Empleo no registrado**

La Ley 24.013 establece sanciones pecuniarias, a modo de indemnizaciones a favor del trabajador que deberá abonar el empleador luego de recibir la intimación fehaciente. La intimación deberá indicar que se proceda a la inscripción del contrato o que se establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones.

Si el empleador no diera total cumplimiento a la intimación dentro de 30 días de recibirla, deberá indemnizar con el equivalente al 25% de las remuneraciones actualizadas no declaradas. En caso de falta de registración laboral el monto de las indemnizaciones no puede ser inferior a 3 veces el importe mensual del mejor salario del último.

Si el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro de los 30 días de intimado, se exime del pago de las indemnizaciones citadas.

Para el caso de despido injustificado producido en el término de 2 años desde que se le cursó al empleador de modo justificado la intimación, la indemnización se duplicará, como así el preaviso. Esto sucede para el caso de despido indirecto. Podrá ser disminuida por los jueces.

### **Ley 25323 – Multas**

**Multa Art. 1** – la indemnización por antigüedad o despido prevista en la ley será duplicada cuando se trate de una relación que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente (no es acumulable con las indemnizaciones previstas en la LNE)

**Multa Art 2** – Cuando el empleador intimado no abonare las indemnizaciones por preaviso, integración despido o por antigüedad o las que en el futuro las reemplacen, y lo obligue a iniciar acciones judiciales, las mismas serán incrementadas en un 50%.

### **Ley 25345 Prevención de la Evasión Fiscal**

**Multa Art 45** – Si el empleador no hiciera entrega de los certificados de trabajo dentro de los 2 días hábiles a partir del requerimiento, será sancionado con una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si fuere menor.

## **IMPUESTO A LAS GANANCIAS CUARTA CATEGORIA**

Decreto 824/2019 – Texto ordenado

Decreto 862/2019 – Reglamentario

Es un impuesto a la renta y se trata de un impuesto Nacional coparticipable (es decir que el Tesoro Nacional deberá transferir a cada provincia y de acuerdo al porcentaje de cada una, el importe correspondiente al impuesto)

El impuesto es ANUAL pero las retenciones son Mensuales

### **Categorías**

1°: Rentas de suelo - locación de inmuebles

2°: Originadas por colocación de capitales

3°: Beneficios de las empresas

4°: Rentas del trabajo personal provenientes de relación de dependencia, profesiones independientes y retiros privados y jubilaciones:

- a. Desempeño de cargos públicos
- b. Trabajo en relación de dependencia
- c. Jubilaciones, pensiones, retiros o subsidios originados en el trabajo personal
- d. Beneficios derivados del cumplimiento de los requisitos de planes de retiro privados
- e. Servicios personales prestado por los socios de cooperativas
- f. Ejercicio de profesiones liberales u oficios
- g. Actividades de corredor, viajante de comercio y despachante de aduana, tanto compensaciones en dinero como en especie.

### **Periodo e imputación de las ganancias**

Se aplican dos criterios:

1° y 3° categoría: devengado

2° y 4° categoría: percibido

Es un impuesto anual cuyo ejercicio fiscal es el año calendario para las personas físicas y sujetos que no lleven contabilidad y el ejercicio comercial para las empresas.

### **Situación de Pluriempleo**

Cuando se obtengan ganancias de varias personas, deberá actuar como agente de retención aquel empleador que abone el mayor importe. La determinación del agente de retención deberá efectuarse al inicio de una nueva relación laboral. El empleado debe informar cuánto cobra por el otro trabajo.

### **Obligaciones del empleado**

Presentar a su empleador la declaración jurada, Formulario AFIP F-572 – web con detalle de cargas de familia y conceptos a deducir para la determinación del impuesto, al inicio de la relación laboral y ante cualquier modificación. Es personal.

El SIRADIG es un Servicio Web que le permite al empleado informar los datos completos que pretenda deducir en el régimen de retención al impuesto, las percepciones practicadas y su complementaria. Se realiza al inicio de una relación laboral y cuando surjan modificaciones y se debe presentarlo hasta el 31 de enero inclusive del año inmediato siguiente al que declara.

Deberá presentar DDJJ de Bs. Personales y Ganancias cuando sus ingresos superen los 1.500.000 (2018); 2.000.000 (2019) y 2.500.000 (2020). Son de carácter informativas y podrán ser presentadas hasta el 30 de junio inclusive del año siguiente a aquel al cual corresponde la información que se declara. Presentar no significa pagar.

### **Obligaciones del empleador**

Efectuar las retenciones sobre la remuneración del empleado y depósitos correspondientes al fisco. (NO van en el Form 931)

Exponer ante requerimientos de AFIP la documentación de trabajo (cálculos y F-572)

Extender al cese de la relación laboral o al finalizar el año fiscal la liquidación del impuesto, que significa la certificación del impuesto retenido. Si el empleado además, retiene sobre otra categoría, debe presentar todo unificado.

### **Concepto de Pago**



**Ganancia bruta**: todos los conceptos percibidos por el empleado antes de los descuentos

**Ganancia neta**: ganancia bruta menos las deducciones generales que indica la ley (aportes)

**Ganancia neta sujeta a impuesto**: ganancia neta menos las deducciones técnicas que indica la ley (Mínimo No Imponible)

**Impuesto determinado**: se obtiene con la ganancia neta sujeta a impuesto y la tabla de alícuotas Progresivas. Las alícuotas van del 5% al 35%

**Impuesto a ingresar**: impuesto determinado menos los conceptos deducibles (retenciones, anticipos, pagos a cuenta)

### **Retribuciones No Habituales**

El importe bruto de los conceptos abonados que no conforman la remuneración habitual mensual (plus vacacional, gratificaciones extraordinarias) deberá ser imputado por los agentes de retención en forma proporcional al mes de pago y a los meses que resten hasta concluir el año fiscal en curso (el año fiscal termina en Diciembre)

### **Sueldo Anual Complementario**

Los agentes de retención deberán adicionar a la ganancia bruta de cada mes una doceava parte de la suma de tales ganancias en concepto de SAC para la determinación del importe a retener en dicho mes. Asimismo, detraerán una doceava parte de las deducciones a computar en dicho mes, en concepto de deducciones del SAC. En los meses en que se abonen las cuotas del SAC, deberá utilizarse la metodología mencionada, sin considerar los importes realmente abonados.

La liquidación anual o final se efectuará considerando el SAC percibido en el periodo fiscal y las deducciones correspondientes a los conceptos informados, en reemplazo por las doceavas partes computadas en cada mes pudiendo surgir un importe a retener o a reintegrar. Es decir, a fin de año hay que descontar lo que se cargó de forma presuntiva y colocar datos reales.

### **Determinación – Anexo II – RG 4003**

Se considera ganancia bruta al total de las sumas abonadas en cada periodo mensual, sin deducción de importe alguno que por cualquier concepto las disminuya.

### **No Gravado**

- ✓ Asignaciones familiares
- ✓ Intereses por préstamos al empleador
- ✓ Indemnización por:
  - muerte o incapacidad producida por accidente o enfermedad
  - antigüedad en caso de despido
  - que corresponda en virtud de acogimientos a regímenes de retiro voluntario
- ✓ Por pagos o servicios comprendidos en el Art 1 de la Ley 19640 (Tierra del Fuego)
- ✓ Estabilidad y asignación gremial
- ✓ Indemnización por despido por causa de embarazo
- ✓ Gratificaciones por cese laboral por mutuo acuerdo
- ✓ Diferencia entre el valor de las horas extras y las horas ordinarias percibidas por los servicios prestados en días feriados, no laborables, inhábiles y fines de semana o descanso semanal.
- ✓ Adicional por material didáctico abonado al personal docente hasta 40% ganancia no imponible

Las deducciones que se aplica a la Ganancia Bruta:

- ✓ Aportes Jubilatorios – 11%
- ✓ Aportes Obras Sociales (contrib. y cargas de familia) / Cuotas sindicales – 3% +3%
- ✓ Cuotas cobertura médico asistencial (Tope 5 % de la ganancia neta del ejercicio acumulada hasta el mes que se liquida)
- ✓ Seguros de vida (Tope \$ 24.000 año 2021)
- ✓ Gastos de sepelio (Tope \$ 996.23 año)
- ✓ Donaciones fisco o entidades religiosas o sin fines lucro (Tope 5%) Debe hacerse con CBU para cruzamiento de datos
- ✓ Seguro de retiro privados (Tope \$ 1261.23 año )
- ✓ Alquiler casa habitación (40% de las sumas pagadas y tope MNI anual ) – condición: que no sea titular de ningún bien inmueble de ningún tipo
- ✓ Descuentos obligatorios establecidos por ley nacional, provincial o municipal
- ✓ Honorarios correspondientes a los servicios de asistencia sanitaria (Tope 40% del total facturado y luego el 5% de la ganancia neta del ejercicio determinada antes de su cómputo)
- ✓ Intereses correspondientes a créditos hipotecarios casa habitación (Tope \$ 20000 año – Solo los intereses de un hipotecario para vivienda única)
- ✓ Importe abonado trabajadores domésticos y contribuciones (tope MNI anual- se logra regularizar al personal doméstico) MNI/12\*meses

#### **Art 30 – Ley Impuesto a las Ganancias – Deducciones Personales**

En concepto de ganancias no imponible \$ 167.678,40 siempre que sean residentes en el país.

Cargas de familia: siempre que las personas sean residentes en el país, estén a cargo del contribuyente y no tengan en el año entradas netas superiores a \$ 167.678,40 cualquiera sea su origen y estén o no sujetas al impuesto:

\$ 156.320,63 anuales por cónyuge

\$ 78.833,08 anuales por cada hijo menor de 18 años

\$ 157.666,16 anuales por cada hijo/hijastro incapacitado para el trabajo

Todo empleado tiene derecho a 2 deducciones: una la del Mínimo No Imponible y la otra es la deducción especial: que es el MNI x 4,8

*Proporción Mensual – Art 31 LIG:* las deducciones ser harán efectivas por periodos mensuales computándose todo el mes en que ocurran o cesen las causas que determinen sus computo. Es decir que se toma una proporción del año incluyendo el mes del hecho.

*Concepto de Residencia – Art 33:* se consideran residentes en el país quienes vivan más de 6 meses en el país en el transcurso del año fiscal.

#### **Beneficios**

Aumenta en un 22% de sus deducciones personales si vive o trabaja en zona patagónica

Los jubilados, pensionados o retirados pueden deducir 6 veces la suma de los haberes mínimos garantizados.

#### **Deducciones por Hijo – RG 4286**

La deducción será computada por quien tenga la responsabilidad parental, y podrán hacerlo ambos cónyuges cada uno el 50% o el uno el 100%. Conviene que lo deduzca quien paga mayor Impuesto a las ganancias.

### **Información e Ingreso de las Retenciones – SI.CO.RE**

Deberán ser ingresadas por quincena con el Cod. 217

Retenciones 1er quincena: pago a cuenta hasta el día 21 en forma global

Retenciones 2da quincena: pago junto con las DDJJ, es decir se especifica CUIL (nominativo)

Se realiza por VEP, excepto a aquel agente de retención que no supera los \$2.000 de retenciones puede optar por presentación de DDJJ Semestral de SICORE, en lugar de mensual.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EMPLEADOS DE COMERCIO - CCT 130/75**

Se aplica a los trabajadores que se desempeñan como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o administrativos, o en las agropecuarias (solo administrativos)

#### **Agrupamiento y Categorías**

Se asigna en función de las tareas que realice y son 5, y a su vez cada agrupamiento su categoría:

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

a) Entre otros: personal de limpieza y encerado, cuidadores de "toilettes" y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías, ayudantes de reparto, cafeteros, caballerizos, ordenanzas, porteros, etc.

b) Entre otros: serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea, acomodadores de mercaderías, separadores de boletas y remitos en expedición, etc.

c) Entre otros: marcadores de mercadería, etiquetadores, personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios, ayudantes de liquidación (editorial), conductores de vehículos de tracción a sangre, porteros de servicios fúnebres, personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos, etc.

2. **Personal administrativo:** Desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Se divide en 6 categorías:

a) Ayudante: Entre otros: telefonistas de hasta cinco líneas, archivistas, recibidores de mercaderías, estoquistas, repositorios y ficheristas, revisores de facturas, etc.

b) Oficial de segunda: Entre otros: pagadores, telefonistas con más de cinco líneas, clasificadores de reparto, separadores y/o preparadores de pedidos, balanceros, etc.

c) Oficial de primera: Entre otros: recaudadores-facturistas, calculistas, responsables de cartera de turno (estaciones de servicio), secretarios/as de jefatura (no de dirección), etc.

d) Especializado: Entre otros: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías), compradores, ayudantes de contador, etc.

e) Encargado de segunda.

f) Segundo jefe o encargado de primera.

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

a) Cajeros y cajeras que cumplan únicamente operaciones de contado y/o crédito.

- b) Cajeros y cajeras que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y/o crédito y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja.
- c) Cajeros y cajeras de entidades financieras.

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

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

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

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

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

- a) Degustadores.
- b) Vendedores y promotores.
- c) Encargados de segunda.
- d) Jefes de segunda o encargados de primera

*Capataz, capataz de cuadrilla o de florada:* actúa como ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplen en el mismo a las órdenes de un superior jerárquico.

*Encargado de Segunda:* responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección actuando como ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplen en aquel.

*Jefe de Segunda o Encargado de Primera:* secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones y lo reemplaza en caso de ausencia.

En los casos de empleados encuadrados en más de una categoría, se les asignará el sueldo de la categoría mejor remunerada, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alterado, que no supere los 90 días del año calendario.

Las empresas que empleen hasta 5 personas comprendidas en este CCT ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza A, Administrativos B, Cajeros B y Vendedores B.

En caso de que la cantidad de empleados supere los 5, se encuadrarán dentro de las categorizaciones establecidas. En el caso de que la empresa vuelva a tener 5 empleados o menos, mantendrán la categoría adquirida.

## Regimen Remunerativo

Aumentos por zonas:

20% respecto del sueldo básico: Chubut, Sta.Cruz, Tierra del Fuego, Antártida, Islas Malvinas e Islas del Atlántico Sur

5 % respecto del sueldo básico: Río Negro y Neuquén

No alcanza para cajeros.

Las remuneraciones fijadas son las mínimas, pudiendo ser aumentadas por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

Los menores entre 14 y 17 años, se reduce la mínima mensual respecto al SMVM (32000 desde octubre 2021) con 6 horas diarias

- ❖ 14 años de edad: 40% de reducción
- ❖ 15 años de edad: 30% de reducción
- ❖ 16 años de edad: 20% de reducción
- ❖ 17 años de edad: 10% de reducción

Si tiene entre 16 y 18 y trabaja 8 horas diarias, recibe el total del SMVM.

Deben percibir igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea.

En el caso de ser menor de 18 años y estar casado, tiene el derecho a percibir el sueldo de un mayor de 18 años por la categoría que corresponda.

<b>Salarios</b>	<b>en</b>	<b>Especie</b>
-----------------	-----------	----------------

De percibir, son las siguientes proporciones:

- ❖ por casa y comida: 25% del sueldo inicial de la categoría
- ❖ por desayuno, almuerzo y cena: 20% del sueldo inicial de la categoría
- ❖ por desayuno y almuerzo: 15% del sueldo inicial de la categoría
- ❖ por vivienda: 10% del sueldo inicial de la categoría

## Adicionales

Armado de vidrieras:

Cualquier empleado que no se encuentre dentro de las categorías de vidrierista y/o ayudante de vidrierista, que arme vidrieras aparte de sus tareas habituales, percibirá un adicional del 3,83% respecto del sueldo básico más valor inicial acuerdo no remunerativo de un Vendedor B, de corresponder.

## Antigüedad

Para el reconocimiento de antigüedad, salvo en algunos casos específicos, se tomará como base la edad de 18 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad. Cuando la edad o antigüedad en el empleo operaren como causa determinante del aumento de la remuneración del empleado, percibirá la nueva calculándosela desde el primer día del mes en que cumpla años o antigüedad, cualquiera sea el día que los hubiera cumplido.

Según FAECYS es el 1% no acumulativo por cada año de antigüedad sobre el sueldo básico de la categoría. Según la Asoc. Empleados de Comercio de BBca. el adicional es de 1,20% acumulativo sobre el sueldo básico de la categoría que corresponda. Es decir: si un salario es de 10.000, el primer año va a tener 120 de antigüedad (1,20%) y el segundo se suma al básico y así sucesivamente.

**Adicionales para Cajeros - Es un adicional No Remunerativo y se abona Trimestralmente – No se tiene en cuenta para los descuentos**

Cajeros **A y C**: reciben un adicional de **12,5% anual** respecto del sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo No Remunerativo de Cajeros A

Cajeros **B**: reciben un adicional del **48% anual** respecto al sueldo inicial más valor inicial acuerdo No Remunerativo de Cajeros B

Para cajeros que se desempeñan en cadenas de supermercado, hiper, autoservicio de combustibles y de materiales de construcción se agrega un adicional que es el valor mensual de \$1.635.183 desde marzo 2020. Es No Remunerativo

**Presentismo (asistencia y puntualidad)**

Es una asignación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, y el empleado no podrá incurrir en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional. – Se calcula sobre el Básico+Antigüedad (si hay lic. X mudanza se suma)

**Horario**

Existen distintos tipos de horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el de su preferencia cuando se produzcan cambios en la dotación. Igual tratamiento se otorgará al personal que curse estudios universitarios, secundarios o técnicos.

Prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos peligrosos, penoso e insalubre

En lo que respecta a accidentes y enfermedades, tendrá derecho a percibir íntegramente sus haberes desde el primer día de ocurrido.

En cuanto a embarazadas y maternidad: no podrá levantar bultos pesados ni subir y bajar escaleras en forma reiterada. Durante el embarazo la mujer tendrá derecho a un cambio provisional de tareas y/u horario.

**Licencia por Vacaciones**

Son las fijadas por la Ley 20.744, solo que deberán comunicarlas con 60 días de anticipación (en la ley son 45 días)

El día del empleado de comercio es el 26/09, pero en este año se pasó al día 27/09.

**Licencias pagas – todos días corridos excepto nacimiento x hijo que son hábiles**

- ❖ por matrimonio: 12 días corridos y 1 para trámites prematrimoniales
- ❖ por casamiento del hijo: 1 día
- ❖ por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos: 4 días corridos. Si ocurre a más de 500 km, se agregan 2 días corridos
- ❖ por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos o hijos del cónyuge: 2 días corridos
- ❖ por nacimiento del hijo: 2 días hábiles
- ❖ donación de sangre: la jornada completa
- ❖ por mudanza de vivienda: 2 días corridos
- ❖ por comparecer a reparticiones oficiales: los días necesarios
- ❖ para preparar materias y rendir exámenes secundarios: hasta 10 días por año

- ❖ para preparar materias y rendir exámenes universitarios: hasta 20 días por año, con hasta 4 días por examen
- ❖ por revisión médica militar: 2 días corridos

#### **Licencia sin Goce de Haberes**

- ❖ Enfermedad del cónyuge, padres o hijos que requieran cuidados: hasta 30 días por año
- ❖ Incorporación transitoria a las fuerzas armadas: mientras dure la incorporación
- ❖ cumplimiento del servicio militar: mientras dure el servicio

#### **Seguro de Vida Obligatorio**

El personal sin límite de edad será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio. No reemplaza al del Dec. 1567/74. Irán los 2.

#### **Aportes con Fines Sindicales**

A cargo del empleado: **2,5%** de la remuneración total (Bruta) y será destinado: el 2% a la asociación sindical y el 0,5% a favor de FAECY - Ambos Son Obligatorios

#### **Art. 101 CCT**

La empresa retendrá las alícuotas sindicales de los asociados en caso de que lo soliciten - Optativo - y está fijada en un **2%**.

Es decir, si el empleado está afiliado se aporta: 2,5% + 2% de art. 101.

Si no está afiliado, solo el 2,5%

**Aporte extraordinario de \$ 100** con destino a OSECAC que se descuenta a todos los empleados, a partir de abril 2021 y hasta marzo 2022

#### **INACAP O INCAPTEC**

Se financia a través de una contribución del **0,5%** del salario inicial de la categoría Maestranza A vigente. Actualmente tiene un valor de **\$ 353,84** (desde noviembre a diciembre 2021)

#### **Seguro de Retiro Complementario**

Se financia con un fondo afectado a esa finalidad, con una contribución del 2,5% mensual sobre salarios liquidados para los cuales se computará también el SAC y el presentismo. No se computan las vacaciones, horas extras, premios y demás bonificaciones. Y no se encuentran comprendidas las remuneraciones de los eventuales o temporarios.

#### **Acuerdos No Remunerativos Vigentes**

Los acuerdos no remunerativos a medida que pasaron los años se fueron cambiando y acercando a algo remunerativo.

El acuerdo vigente es que a partir del 27/4 se firmó un acuerdo para:

- ❖ Fijar un aumento No Remunerativo en 4 cuotas: 8% en mayo + 8% en septiembre (ambos sobre los básicos vigentes a mayo 2021) + 8% enero 2022 + 8% febrero 2022 (sobre los básicos vigentes a enero 2022) liquidable como "Incremento No Remunerativo"

Sobre dichos importes se calculan los aportes y contribuciones de O.Soc. Empleados de Comercio y los aportes de art 100 y 101 del CCT

NO se calcula ningún adicional (como presentismo, antigüedad, cajero, armado de vidriera, chofer, ayudante de chofer, zona desfavorable, ni se computan SA)

❖ Desde abril '21 hasta marzo '22: una contribución patronal a OSECAC de \$ 300 por cada empleado esté o no afiliado a OSECAC, y se deposita en la página de OSECAC.

El incremento de mayo y septiembre de 2021 se incorporarán a los básicos de enero 2022. Y los de enero y febrero 2022 se incorporarán a los básicos de abril 2022.

Sobre los importes No Remunerativos no se calculan: horas extras, feriados, licencia por vacaciones, ni especiales, ni por enfermedad, ni por art, indemnizaciones u otros similares.

❖ Con fecha 3 de agosto 2021: se establece el pago de una gratificación y por única vez No Remunerativa y de carácter excepcional \$ 4000 aplicable únicamente en el mes de agosto 2021 liquidable como "Asignación Extraordinaria No Remunerativa - Acuerdo Complementario Agosto 2021"

❖ Se fija un incremento No Remunerativo de un 9% desde el mes de noviembre de 2021 tomando como base de cálculo las remuneraciones de mayo 2021. Dicho incremento remunerativo será incorporado a los sueldos básicos desde el mes de enero 2022 (serán el 8% mayo + 8% septiembre + 9% noviembre)

Ejemplo tomando en cuenta la categoría "Administrativo B"

EJEMPLO DE LIQUIDACIÓN			
	Remunerativo	No remunerativo	Descuentos
Sueldo básico	57.477,37		
Presentismo	4.789,78		
Incremento NR acuerdo 2021		9.196,38	
Jubilación 11%			6.849,39
Ley 19032 3%			1.868,01
Obra Social 3%			2.143,91
AEC 2%			1.429,27
Cuota Sindical 2%			1.429,27
FAECYS 0,5%			357,32
Aporte extraordinario OSECAC			100,00
TOTALES	62.267,15	9.196,38	14.177,17
SUELDO NETO			57.286,36

## REGIMEN NACIONAL DEL TRABAJO AGRARIO

Ley 26727/11 – RNTA

Ley 25191/99 - RENATRE/Credencial)

Ley 16600/64 – Seg. Vida Obligatoria

Ley 20744 y modific.

La presente ley regirá lo relativo al contrato de trabajo agrario y a los derechos y obligaciones de las partes siempre que el contrato se ejecute en el territorio nacional.



Actividades Incluidas – Art. 7	Actividades Excluidas – Art 3
Manipulación y almacenamiento de cereales, oleaginosas, legumbres, hortalizas y otros p. agrarios	Personal afectado a tareas industriales, turísticas o de transporte
Actividades que se presten en ferias y remates de hacienda	Tareas ajenas a la actividad agraria
Empaque de frutos y pto. Agrarios	Servicio doméstico
	Personal administrativo de los establecimientos

#### **Las cooperativas de Trabajo – Prohibición Art. 14**

No podrán actuar como empresas de provisión de empleados para servicios temporarios.

**Comisión Nacional de Trabajo Agrario:** fija las remuneraciones y condiciones laborales para la actividad en las distintas zonas del país. Actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación.

**Comisiones Asesoras Regionales:** actúan por zonas, en dependencia del Ministerio de Trabajo de la Nación. Tienen un esquema de regionalización. Existen 15 comisiones en todo el país. La Comisión Asesora Regional 2 con sede en La Plata abarca Pcia de Buenos Aires y La Pampa.

#### **Modalidad de contratación**

##### **Permanente de prestación continua – Art 16**

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. **No** admite periodo de **Prueba** y tiene una **garantía de DOS sueldos (indemnización mínima)**.

##### **Permanente de Prestación discontinua – Art 18**

Se da cuando un empleador contrata al mismo trabajador temporario en más de una ocasión en forma consecutiva. Tiene mismos derechos que los permanentes continuos y **computa antigüedad por el tiempo efectivamente trabajado**. Si se lo despide antes de finalizar su período habitual de trabajo, además de las indemnizaciones de la LCT puede requerir las de daños y perjuicios por el tiempo faltante.

##### **No Permanente o temporario – Art 17**

Para necesidades ocasionales. Se determina su modalidad por el tipo de tarea que desarrollará el trabajador.

#### **Jornada de trabajo**

**Diurna:** no podrá exceder de 8 hs diarias y de 44 hs semanales (desde el lunes hasta las (13) hs del sábado).

**Nocturna:** no podrá exceder de 7 hs diarias ni de 42 hs semanales (la que se cumple entre las 20 hs de un día y la hora 5 del siguiente)

**Límite Hs Extras:** 30 mensuales y 200 anuales

### **Licencias**

**Permanentes:** al régimen de licencias de la LCT

**Temporarios:** Vacaciones no gozadas por el **equivalente al 10% del total de remuneraciones** devengadas en el tiempo (se suman las del periodo trabajado, incluido el SAC)

**Licencia Parental:** solo para empleados permanentes de prestación continua, es con goce de haberes a cargo del empleador y abarca 30 días corridos continuados. No tiene requisito de antigüedad, se consideran días trabajados, es remunerativa e incide en el SAC.

**Licencia especial por enfermedad de familiares:** corresponderán 5 ó 10 días corridos de licencia paga, sea la complejidad de la enfermedad normal o alta respectivamente.

**Día del Trabajador Rural:** 8 de octubre de cada año. Asimilable a un feriado.

**Adicional por Antigüedad – Personal Permanente:** 1% del básico de su categoría por cada año de servicio hasta llegar a los 10 años y el 1,5% por cada año de servicio cuando supere los 10 años de antigüedad.

Las escalas salariales se fijan en CNTA Resol 139/2021 y es para el personal permanente en el ámbito de todo el país. Incluye el tope indemnizatorio y retención de la cuota de solidaridad (2%) cuando no sean afiliados a la UATRE.

Otras escalas: CNTA Resol 110/2021 en Pcia. Bs.As. y La Pampa para viveros – Presentismo 5%

CNTA Resol 188/2021 en Pcia. Bs.As. y La Pampa para cebollas (galpones de empaque) – Presentismo 10%

Fijan valores mínimos según la actividad y adicionales no reconocidos por ley 26727.

**Pago:** en cuentas sueldos, pero el trabajador podrá exigir que se le abonara en dinero en efectivo. Los mensualizados deberán recibir la remuneración al vencimiento de cada mes y los jornalizados al vencimiento de cada semana o quincena.

### **Retención por embargo**

si no alcanza el doble del SMVM 20%

si supera el doble del SMVM 30%

### **Despido sin causa**

Indemnización por antigüedad (art 245 LCT)

1er límite: no superar 3 veces el promedio mensual de remuneraciones que fije la CNTA

2do límite: la indemnización **no podrá ser menor a 2 sueldos**.

### **Seguro de Vida Obligatorio – Ley 16.600/64**

Este seguro de vida es solamente aplicable a los trabajadores rurales permanentes.

Se contrata directamente con la Compañía aseguradora. Cuando se produzca la baja del empleado, tendremos que informar la baja si es que la compañía aseguradora no trabaja on line con las

novedades de AFIP, ya que su pago está ligado a una póliza que recauda las cuotas de forma independiente, por ahora, del pago general de cargas sociales (Form.931).

#### **Régimen para menores**

- Edad mínima: 16 años, (16 y 17 años). Jornada 6 hs diarias ó 32 hs semanales (desigual hasta 7 hs diarias).
- Solo se admite menores de 16 y desde los 14 años, a personas que trabajen en empresas de familia (titular establecimiento: padre o madre). En tal caso, solo 3 hs diarias y hasta 15 hs semanales.
- Autorización de los padres
- Certificado de aptitud física
- Certificado de escolaridad
- Prohibido contratar menores para jornadas nocturnas o calificadas de penosas, peligrosas o insalubres

#### **Seguridad Social**

Jubilación: **57 años** de edad para ambos sexos y con **25 años de aportes**

Fija una **contribución patronal adicional del 2%** respecto de la habitual

#### **Salario Mínimo Vital y Móvil**

tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca por Ley 24.013

**Libreta del Trabajador Agrario:** documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Es un instrumento válido como certificación de servicios y remuneraciones, inicio y cese de la relación laboral. Siempre permanecerá en poder del empleado.

**RENATEA / RENATRE:** tiene por objeto expedir la libreta de trabajo y brindar al trabajador la prestación por desempleo y el seguro de sepelio. Deberán inscribirse obligatoriamente los empleadores y trabajadores agrarios. Previo al inicio de la relación laboral, el empleador deberá requerir al trabajador su LTR a los efectos de registrarlo e ingresar el C.U. en el sistema. Es un dato de ingreso obligatorio para la finalización de la registración del trabajador.

Declaración de periodos laborales: El sistema del Portal RENATRE exhibirá las declaraciones juradas que el empleador presenta ante AFIP, a través del Formulario 931, a los efectos de que las valide mensualmente, quedando así cumplida la obligación impuesta por el artículo 5, inciso b, de la Ley 25.191. Este mecanismo de validación elimina la carga de cupones de LTR.

RENATEA: Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (a cargo del Estado). NO VIGENTE.

RENATRE: Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (a cargo de UATRE y entidades rurales)

#### **Seguro por Servicios de Sepelio – Ley 25.191 Art 16**

Este seguro se crea con carácter obligatorio para todos los trabajadores agrarios. Los empleadores deberán **retener el 1,5%** del total de las remuneraciones (aporte del trabajador)

#### Contribuciones y Aportes

<b>APORTES – Empleado</b>	<b>CONTRIBUCIONES - Empleador</b>
Seg. Social: 14% (ANSSAL s/corresponda s/Rem.4)	Jubilación: 11% - Pami: 1.59% - AFF 4,70% (aplicable s/Rem 10 con detracción) Total: <b>17,06%</b>
Obra Social: 3% (menos % ANSSAL s/corresp)	Adic. Contrib. Jubilación Anticip.: 2%
Aporte Seguro Sepelio: 1,5 %	Contr. Renatre (Prestación Desempleo): 1,5% (aplicable s/Rem. Imp. Sin detracción)
	Cont. Obra Social: 6% (menos % ANSSAL s/corresponda)
	Además el costo por ART en form. AFIP 931

#### Prestación por desempleo

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

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

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

#### Monto de las cuotas de las Prestaciones Por Desempleo:

Monto Mínimo: DIEZ MIL OCHOCIENTOS Pesos (\$ 10.800)

Monto Máximo: VEINTIUN MIL SEISCIENTOS Pesos (\$ 21.600)

\*Última Actualización dispuesta por Res. RENATRE N° 168/2021.(rigen desde MAYO/2021)

**Extensión por edad:** Cuando el trabajador tuviera 45 años o más, se extiende automáticamente por 6 meses adicionales equivalente al 70% de la original.

**Requisitos para acceder a la Prestación por Desempleo**

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

MESES COTIZADOS	CUOTAS MENSUALES	MONTO A PERCIBIR
6 a 11	2	Mes 1 al 2: 100%
12 a 23	4	Mes 1 al 4: 100%
24 a 35	8	Mes 1 al 4: 100% Mes 5 al 8: 85% del monto mes 1)
36 ó más	12	Mes 1 al 4: 100% Mes 5 al 8: 85% Mes 9 al 12: 70%

AFIP 931	AFIP 931
EMPLEADO DE COMERCIO	EMPLEADO RURAL
APORTES	APORTES
<b>SEG.SOCIAL</b> JUB.11% SIN DETRACCION PAMI 3% SIN DETRACCION ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4	<b>SEG.SOCIAL</b> JUB.11% SIN DETRACCION PAMI 3% SIN DETRACCION ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4 <b>SEPELIO - RENATRE 1,50%</b> <b>SIN DETRACCION</b>
<b>OBRA SOCIAL</b> O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4	<b>OBRA SOCIAL</b> O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4
CONTRIBUCIONES	CONTRIBUCIONES
<b>SEG.SOCIAL</b> JUB. 10,77% REM. IMP. 10 PAMI 1,59% REM. IMP. 10 ANSES 4,70% REM. IMP. 10 FNE 0,94% REM. IMP. 10 <b>18,00%</b>	<b>SEG.SOCIAL</b> JUB. 10,77% REM. IMP. 10 PAMI 1,59% REM. IMP. 10 ANSES 4,70% REM. IMP. 10 <b>17,06%</b> <b>PREST.DESEMP. - RENATRE 1,50%</b> <b>SIN DETRACCION</b> <b>1,50%</b> <b>ADIC.CONT. 2% (JUB.ANTICIP.)</b> <b>SIN DETRACCION</b> <b>2,00%</b> <b>20,56%</b>
ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8 <b>0,90%</b>	ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8 <b>0,90%</b>
<b>OBRA SOCIAL</b> O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8	<b>OBRA SOCIAL</b> O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8
<b>ART --&gt; % S/REM.9</b> <b>oct-21</b> <b>Fijo \$ 49,98</b>	<b>ART --&gt; % S/REM.9</b> <b>oct-21</b> <b>Fijo \$ 49,98</b>
<b>SCVO --&gt; VALOR FIJO \$ 24,35</b>	<b>SEG VIDA L.16.600 (POLIZA APARTE - NO EN F.931)</b>

## REGIMEN LEGAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Ley 22.250 –

Ley 20.744 – No contemplados en la Ley 22.250

CCT

- Const. (Obreros) CCT N° 76/75 - **principal**
  - Const. (Capataces, Empl Adm, Técnicos, Maestranza) CCT N° 660/13
  - Const. (Hormigón elaborado) CCT N° 445/06
  - Const. (Obras en yacimiento petrolífero y gasífero) CCTN° 545/08
  - Const. (Obras de Redes de Acceso, Distrib. y Transporte) CCT N° 577/10
- Normas emitidas por IERIC (Inst. de estadística y Reg. De la Ind. Construcción)

### Sujetos

#### Incluidos

Quien ejecute obras de ingeniería o arquitectura, como excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes.

Industrias o actividades complementarias de la construcción propiamente dicha, solo para con el personal contratado exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso anterior.

Los trabajadores dependientes de los empleadores mencionados.

**Excluidos** Personal administrativo, técnico, profesional, jerárquico y de supervisión.  
El propietario del inmueble que no siendo empleador de la construcción, construya repare o modifique su vivienda individual y los trabajadores ocupados directamente por él  
La Administración Pública Nacional, Provincial, y las Municipalidades, sus entes centralizados, descentralizados o autárquicos  
Las empresas del Estado cuando realicen obras para su uso propio

Son **Solidariamente Responsables** a todos los sujetos que contraten o subcontraten y no den cumplimiento a las obligaciones emergentes de la relación laboral (Dueño de la obra, contratista y subcontratista)

**IERIC - Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción** - Organismo público no estatal sometido al control del Ministerio de Trabajo.

**Facultades:** exigir la documentación laboral obligatoria, aplicar sanciones, fijar el valor de las credenciales y el monto del arancel de inscripción y renovación anual a empleadores.

**Obligaciones ante el organismo**

Inscripción del empleador (15 días desde el inicio de la primera relación laboral) y renovación arancel anual

Trámite de obtención de credencial para el Fondo de Cese Laboral de cada uno de los obreros (15 días desde alta temprana) Pago de la contribución patronal

Si el empleado no cuenta con tarjeta de IERIC, el empleador deberá tramitarla con la presentación del Formulario FI001, DNI, Alta temprana y Constancia de CUIL. Una vez obtenida la tarjeta deberá registrarse la relación laboral, consultar el historial laboral del dependiente e imprimir las hojas móviles.

**FCL - Fondo de Cese Laboral:** constituye una previsión obligatoria de la ruptura de la relación laboral por cualquier causa, ***no pudiendo ser gravado, cedido o embargado, salvo cuota alimentaria.*** Se implementa a través de la apertura de una cuenta a la orden del trabajador en la cual, **durante el primer año** de la relación laboral, el empleador depositará mensualmente el **12%** del total remunerativo que percibe el trabajador **y a partir del segundo año baja al 8%**. No se considerará en la base de cálculo el SAC y las horas extras. No constituye un costo para el trabajador.

El depósito correspondiente a las dos quincenas se realizará hasta los 15 días del mes siguiente al devengamiento de los sueldos. Producido el cese laboral el empleador entregará la libreta al trabajador en el término de 48 horas, con la acreditación de los fondos para que pueda realizar la extracción. El FCL reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados en la ley de contrato de trabajo.

**Extinción del vínculo laboral**

**NO CORRESPONDE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR:** Integración del mes de despido

Falta de preaviso

Antigüedad (art. 245)

Son reemplazados por el FCL (12% y 8%)

El trabajador de la construcción que haya cobrado el FCL previsto por la Ley 22.250 y no se haya reintegrado al mercado laboral dentro de los 60 días de finalizada la relación laboral, puede tramitar ante ANSES el Fondo de Seguro de Desempleo

#### Aspectos específicos de la liquidación de sueldos

- Jornada diaria: 9 horas
- Jornada nocturna: 7 horas
- Jornada insalubre: 6 horas
- Jornada continua: 20 minutos de descanso
- Extensión normal semanal: 44 horas
- **Jornada normal mensual: 176 horas**
- Jornada diaria sereno: 12 horas corridas
- Modalidad de liquidación: por hora
- Modalidad liquidación sereno: mensual
- Modalidad de pago: quincenal
- Día del trabajador de la construcción 22/4. Asimilable a un feriado
- Tanto para el aporte como para la contribución a la obra social se considerará el importe equivalente a 176 horas más el 20% adicional por asistencia. Excepto los meses de alta/baja que se consideran las horas efectivamente trabajadas.
- Cuando el trabajador no pueda iniciar su labor por causas ajenas a su voluntad se le abonará un jornal de 4 horas
- Si no iniciara su labor por causas climáticas se le abonará un jornal de 2 y ½ horas
- La empresa podrá suspender en cualquier momento las obras, pero si el cese se produce iniciada la jornada deberá abonar el tiempo transcurrido o un mínimo de 4 horas.

#### Licencias

- Nacimiento de hijo: 3 días corridos
- Matrimonio: 12 días corridos
- Rendir examen (secundario, universitario, técnico o capacitación en la industria de la construcción): 2 días corridos, máximo de 10 por año.
- Fallecimiento de suegro, suegra o hermanos residentes en el país: 3 días

**Presentismo:** se adiciona un **20% sobre el sueldo básico** cuando el trabajador no incurriera en inasistencias y cumpliera íntegramente su horario.

**Contribución Empresarial Extraordinaria** - A partir del 1ero de julio de 2021 y por el término de 8 meses (febrero 2022), cada empleador incluido en la presente CCT procederá a pagar mensualmente una contribución de **pesos doscientos (\$265) por cada trabajador que integre su plantel al mes inmediato anterior al pago.**

#### Aportes y contribuciones específicos de la actividad – LEY 26.494

##### REGIMEN PREVISIONAL DIFERENCIAL (marzo 2009)

Los trabajadores de la industria de la construcción gozarán de un régimen previsional diferencial, pudiendo acceder a la **jubilación cuando alcancen la edad de CINCUENTA Y CINCO (55)**

**Condición: acreditar TRESCIENTOS (300) meses de servicios con aportes computables** a uno o más regímenes del sistema de reciprocidad previsional, de los cuales —al menos— el OCHENTA



POR CIENTO (80%) de los últimos CIENTO OCHENTA (180) meses deben haber sido prestados en la precitada industria.

**La contribución patronal adicional del 5% se calcula sobre la remuneración imponible sin la detracción** implementada por Ley 27.430

Los trabajadores varones incluidos en el presente régimen que alcancen la edad requerida y se encuentren en condiciones de acceder al beneficio podrán continuar en la actividad hasta que cumplan 60 años de edad, debiendo en ese caso ingresar a su costo la cotización adicional (Contribución patronal adicional por servicios diferenciados 5%)

#### **Aportes y Contribuciones específicos de la actividad**

**UOCRA:** Boleta mensual que incluye:

**APORTE Cuota Sindical: 2,5% de las remuneraciones** - Descuento por quincena – Pago mensual.

**APORTE Seguro Vida convencional: 2% del sueldo basico** de la categ. Sereno -Descuento en la 2da.quincena (salvo que cese el vínculo en la 1er.quincena) – Pago mensual.

**CONTIBUCION FICS (Fondo de investigación, capacitación y seguro) : 2% del monto del FCL** determinado en el mes - Pago mensual.

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

#### **CONVENIO 660/13 – UECARA**

##### **Aspectos específicos de la liquidación de sueldos**

Personal Comprendido: Empleados administrativos, técnicos, capataces, maestranzas y de sistemas dependientes de empresas constructoras, estudios de ingeniería y arquitectura que cumplan tareas en oficinas, obras, depósitos, talleres.

***Toda obra que tenga un mínimo de 15 trabajadores jornalizados bajo el régimen de la Ley 22.250, deberá tener como mínimo un capataz*** para la orientación en la ejecución de las tareas diarias.

##### **Categorías**

- Capataces de obra
- Administrativos
- Técnicos
- Personal de sistemas informáticos
- Personal de maestranza, mantenimiento y servicios auxiliares

##### **Remuneración - Principales adicionales y bonificaciones del CCT**

- **Antigüedad (Monto fijo x cada año de antigüedad)**
- **Adicional por Título (Monto fijo en función al tipo de título)**
- **Bonificación por asistencia perfecta (10%) del Básico**
- **Adicional por fallo de caja (Monto fijo)**
- Adicional por zona de trabajo desfavorable
- Adicional por Traslado

**APORTE A CARGO DEL EMPLEADO - 2% de las remuneraciones** en concepto de cuota sindical - por quincena – Pago mensual.

**CONTRIBUCION A CARGO DEL EMPLEADOR - 1,5% de la remuneración básica de la tercera categoría del grupo III – Técnicos por cada trabajador del presente convenio - Mensual**

AFIP 931 EMPLEADO DE COMERCIO	AFIP 931 EMPLEADO RURAL	AFIP 931 - REFORMA L.27.430 EMPLEADO DE LA CONSTRUCCION
<b>APORTES</b>	<b>APORTES</b>	<b>APORTES</b>
<u>SEG.SOCIAL</u>	<u>SEG.SOCIAL</u>	<u>SEG.SOCIAL</u>
JUB.11% SIN DETRACCION	JUB.11% SIN DETRACCION	JUB.11% SIN DETRACCION
PAMI 3% SIN DETRACCION	PAMI 3% SIN DETRACCION	PAMI 3% SIN DETRACCION
ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4	ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4	ANSSAL 0,45% REM. IMP. 4
	<b>SEPELIO - RENATRE 1.50%</b>	<b>Seguro de Vida 2% sobre el básico del sereno</b>
<u>OBRA SOCIAL</u>	<u>OBRA SOCIAL</u>	<u>OBRA SOCIAL</u>
O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4	O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4	O.SOC. 2,55% REM. IMP. 4
<b>CONTRIBUCIONES</b>	<b>CONTRIBUCIONES</b>	<b>CONTRIBUCIONES</b>
<u>SEG.SOCIAL</u>	<u>SEG.SOCIAL</u>	<u>SEG.SOCIAL</u>
JUB. 10,77% REM. IMP. 10	JUB. 10,77% REM. IMP. 10	JUB. 10,77% CON DETRACCION
PAMI 1,59% REM. IMP. 10	PAMI 1,59% REM. IMP. 10	PAMI 1,59% CON DETRACCION
ANSES 4,70% REM. IMP. 10	ANSES 4,70% REM. IMP. 10	ANSES 4,70% CON DETRACCION
FNE 0,94% REM. IMP. 10	FNE 0,94% REM. IMP. 10	FNE 0,94% CON DETRACCION
18,00%	<b>PREST.DESEMP. - RENATRE 1.50%</b>	18,00%
	<b>ADIC.CONT. 2% (JUB.ANTICIP.)</b>	<b>ADIC.CONT. 5% (JUB SIN DETRACCION)</b>
	<b>SIN DETRACCION</b>	<b>SIN DETRACCION</b>
	<b>SIN DETRACCION</b>	<b>SIN DETRACCION</b>
	20,56%	23,00%
ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8	ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8	ANSSAL 0,90% REM. IMP. 8
0,90%		0,90%
<u>OBRA SOCIAL</u>	<u>OBRA SOCIAL</u>	<u>OBRA SOCIAL</u>
O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8	O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8	O.SOC. 5,10% REM. IMP. 8
<b>ART --&gt; % S/REM.9</b>	<b>ART --&gt; % S/REM.9</b>	<b>ART --&gt; % S/REM.9</b>
oct-21 Fijo \$ 49,98	oct-21 Fijo \$ 49,98	oct-21 Fijo \$ 49,98
<b>SCVO --&gt; VALOR FIJO \$ 24,35</b>	<b>SEG VIDA L.16.600 (POLIZA APARTE - NO EN F.931)</b>	<b>SCVO --&gt; VALOR FIJO \$ 24,35</b>
		<b>CONTRIBUCIONES ESPECIFICAS DE LA ACTIVIDAD</b>
		FONDO DE CESE LABORAL (Contribución) 12% - 8%
		<b>Contrib Sindical Extraordinaria \$ 265</b>
		FICS 2% FCL
		IERIC (distribuidos entre IERIC y FODECO) 2% FCL

## REGIMEN DEL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Ley 26844

Decreto Reglamentario 467/2014

La ley rige en todo el territorio nacional.

La documentación/información a través de la AFIP por sistema de registro simplificado

### Modalidad de contratación

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

Se considerará toda prestación de servicios o tareas de limpieza, mantenimiento u otras típicas del hogar. También la de asistencia personal y acompañamiento (niñeras)

### Exclusiones

- ✓ Contratadas por personas jurídicas
- ✓ Emparentadas con el dueño de casa

- ✓ Personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
- ✓ Contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia
- ✓ Que solo acompañen en el alojamiento al personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza
- ✓ Que además de tareas domésticas deban prestar otros servicios en actividades o empresas de su empleador
- ✓ Empleadas por consorcios de propietarios, clubes de campo, barrios privados y otros sistemas de condominio.

### Periodo de prueba

El contrato tendrá libertad de formas y se presumirá acordado a tiempo indeterminado.

Respecto al personal ***sin retiro se entenderá realizado a prueba durante los primeros 30 días corridos y para el personal con retiro durante los primeros 15 días***, en tanto *no supere los 3 meses* (finaliza cuando se cumpla cualquiera de los dos plazos). Cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización.

El empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de una vez utilizando el periodo de prueba y en caso de no registrar la relación laboral perderá la facultad de valerse de dicho periodo.

### Menores

Prohibido menores de 16 años

Trabajo adolescente: debe contar con aptitud física

Jornada de trabajo: para aquellos entre 16 y 18 años no podrá superar las 6 horas diarias y 36 semanales y no podrá realizarse en horario nocturno (de 20 a 6 hs)

En ningún caso se podrá contratar bajo la modalidad “sin retiro”

Prohibido para menores en edad escolar que no terminaron su instrucción obligatoria

### Derechos y Deberes del Personal

DERECHOS COMUNES (con o sin retiro)	DEBERES
Jornada: 8 hs. Diarias y 48 semanales (no + de 9 hs diarias)	Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan
Descanso: con retiro 12 hs – sin retiro: 3 en tareas matutinas y vespertinas y 9 hs. nocturno	Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia
Descanso semanal inicio a las 13 hs del sábado y tiene una duración de 35 hs. corridas	Guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa
Alimentación sana y suficiente	Desempeñar tareas con fidelidad y colaboración
Seguro riesgo de trabajo	Reserva de asuntos familiares
Para los “sin retiro” habitación amueblada e higiénica	
Ropa y elementos de trabajo provistos p/empleador	

### Remuneración

El salario mínimo será por tipo, modalidad y categoría fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Sindicato: UPACP

Aquellos que efectúen tareas en más de una categoría quedará comprendido en la que resulte la principal.

Si se contrata a más de una persona de una misma familia, la retribución será individual con cada uno de ellos.

### Adicional Antigüedad

Es el equivalente a un **1% por cada año** de antigüedad **a partir del 1° de septiembre de 2021 sin efecto retroactivo (independientemente de la fecha que haya ingresado)**. Se calcula sobre el básico. En el caso de pago por hora, es lo mismo: se calcula la cantidad de horas x el valor hora y sobre eso el 1%.

### Adicional por Zona Desfavorable

Es el 30% a partir del 1° de junio de 2021 y se calcula sobre los SMVM de cada categoría que fije la UPACP

### Pago

Mensualizado al 4to día hábil de cada mes y si es por hora o jornal al finalizar la jornada.

### Recibo

Se genera mediante el sitio de la AFIP "Personal de Casas Particulares", y para aquellas personas que cumplan servicios por más de 32 horas semanas se deberá abonar en cuenta sueldo bancaria.

### Horas Extras

Recargo del 50% sobre el salario habitual si se trata de días comunes y 100% en sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

**SAC:** según la Ley 20744 art. 121 y 122

**ART:** el empleador pagará a partir del día de alta

**Seguro Colectivo de Vida:** a cargo del empleador s/Dec. 1567/74

### Vacaciones

EL empleado deberá haber prestado servicios durante 6 meses del año calendario. Se computa la que tuviese al 31/12 del año que corresponda. Se deberá comunicar al trabajador con 20 días de anticipación. Se otorgarán entre el 1/11 y el 31/3 de cada año. Se podrá fraccionar a pedido del empleado garantizando un periodo continuo no menor a 2/3 de lo que le corresponda.

**Se calcula sobre el básico + antigüedad y se divide x 30 y se multiplica x lo que le corresponda. En el caso de que sea por hora, se calcula cuántos días le corresponde y se multiplica el número de días en que hubiera debido prestar servicio durante el periodo que le corresponde por antigüedad, por el salario diario que percibe.**

14 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera > de 6 meses y no exceda de 5 años.

21 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera > a 5 años y no exceda de 10 años.

28 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera > a 10 años y no exceda de 20 años.

35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera > a 20 años

Para el personal con retiro que no llegue a totalizar el tiempo previsto, la proporción será:

Entre **CUATRO (4) y SIETE (7) semanas de trabajo, UN (1) día;**

Entre **OCHO (8) y ONCE (11) semanas de trabajo, DOS (2) días corridos;**

Entre **DOCE (12) y QUINCE (15) semanas de trabajo, TRES (3) días corridos;**

Entre **DIECISEIS (16) y DIECINUEVE (19) semanas de trabajo, CUATRO (4) días corridos;**

Más de **VEINTE (20) semanas de trabajo, CINCO (5) días corridos**

Si vencido el plazo el empleador omite la comunicación, el trabajador podrá hacer uso de su derecho previa notificación siempre que concluya antes del 31/5.

En el caso del personal sin retiro como la habitación y manutención está a cargo del empleador, deberá ser sustituido por un pago equivalente en dinero que no sea inferior al 30% del salario percibido, por cada día de licencia cuando el trabajador decida hacer uso de la licencia ausentándose del domicilio o cuando el empleador decida que durante la licencia anual ordinaria no permanezca en su domicilio.

#### **Licencia por Enfermedad - Pagas**

Si es inculpable: de hasta 3 meses si la antigüedad es menor a 5 años, y 6 meses si es mayor.

Si es infectocontagiosa: se deberá internar en un centro hospitalario, debiendo el empleador prestar colaboración de ser necesaria

El empleado debe dar aviso de la enfermedad

La remuneración se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que fueran acordados según su categoría.

#### **Licencias especiales**

Nacimiento de hijo (en el caso de trabajador varón) (2 días) **(x)**

- Matrimonio (10 días)

- Maternidad (90 días)

- Fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o padres (3 días) **(x)**

- Fallecimiento de hermanos (1 día) **(x)**

- Examen (2 por examen y 10 por año). Este derecho solo corresponde al trabajador que presta servicios por 16 hs. o más semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal.

**(x)** Deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriados o no laborables.}

El 3 de abril es el día del Empleado de Casa Particulares y se considera no laborable sin pérdida de remuneración, (R,CNTCP N°3/15)

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

La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo con presentación de certificado. Queda prohibido el trabajo de personal femenino durante los 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo. La empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser menor a 30 días corridos, el resto del periodo se acumulara al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia no gozado.

### **Asignaciones Familiares**

**Asignación por Embarazo:** para la Protección Social a partir de la semana 12 de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo, no pudiendo ser más de 6 mensualidades.

**Asignación Universal por Hijo:** se percibirá por hijos menores de 18 años. Se acredita el 80% del valor de la prestación y una vez al año se reintegra el 20% restante contra la presentación de la libreta de la seguridad social por cada menor, que acredite las vacunas obligatorias y haber concurrido al ciclo educativo obligatorio.

***El DNU N° 840/2020 elimina el límite máximo de cinco (5) niñas, niños,, adolescentes y/o personas con discapacidad por grupo familiar.***

**Asignación por Maternidad:** 90 días

### **Indemnizaciones especiales**

#### **Despido por causa de embarazo – Presunción**

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a embarazo si está dentro de los 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha de parto. Y dará lugar a un pago de una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a las de despido sin causa.

#### **Indemnización por Matrimonio**

Percibirá un año de remuneraciones cuando fuera despedido por dicha causa y se produjera dentro de los 3 meses anteriores o posteriores al matrimonio.

### **Preaviso**

Cuando el empleador omitiera el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiera correspondido abonar.

El **trabajador** deberá preavisar con **10 días**

El **empleador:** si la antigüedad del empleado es **menor a 1 año: 10 días** y **mayor a 1 año: 30 días**.

**Integración de preaviso:** se le abonará una suma equivalente al salario que debía abonar hasta la finalización del mes.

Durante el plazo del preaviso, el trabajador gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nuevo empleo.

### **Causales de extinción del contrato laboral**

Las mismas que figuran en la Ley 20744

### **Formalización de extinción del contrato laboral**

**Por mutuo acuerdo de las partes:** formalizar el acto solo ante una autoridad judicial o en el Ministerio de trabajo.

**Renuncia:** por medio de un telegrama o carta documento o una manifestación ante el Min. De trabajo

**Muerte o incapacidad absoluta del trabajador:** los causahabientes tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente al 50%

**Jubilación del empleado:** se aplica lo de la Ley 20744 art. 252 y 253

**Muerte del empleador:** corresponde indemnización del 50%. Idéntico caso en la muerte de la persona que asista o acompañe

**Abandono de trabajo:** el empleador deberá intimar de forma fehaciente para que se reintegre con al menos 2 días hábiles; de no presentarse se considera finalizado el contrato laboral.

**Despido sin causa:** debe enviar carta documento de acuerdo a la antigüedad. Si no cumple, se abona la indemnización correspondiente.

### **Indemnización por antigüedad**

Se calcula tomando *la mejor remuneración mensual, normal y habitual de los últimos 12 meses* por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. En ningún caso debe ser inferior a 1 mes de sueldo. No se establece tope indemnizatorio.

### **Impuesto a las Ganancias**

Se podrá deducir siempre que el importe abonado no supere en MNI establecido. Para hacer efectiva la deducción se deben cargar los datos en el form. 572 SIRADIG – Trabajador

La **Comisión Nacional de trabajo en casas particulares (CNTCP)** es el órgano que fija las remuneraciones mínimas. Está compuesto por representantes de trabajadores y empleadores y de los ministerios de Economía y de Trabajo, Empleo y Seg Social.

### **Categorías**

- 1) **Supervisor:** coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
- 2) **Personal para tareas específicas:** cocineros y toda otra labor del hogar que requiera especial idoneidad del personal
- 3) **Caseros:** tareas inherentes al cuidado general y preservación de la vivienda donde habita con motivos de trabajo
- 4) **Asistencia y cuidado de personas:** asistencia y cuidados no terapéutico de personas
- 5) **Personal para tareas generales:** limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y en general toda otra tarea del hogar.

### **Aportes y Contribuciones**

Los aportes y contribuciones son importes fijos y depende de la cantidad de horas semanales trabajadas y si es para menores entre 16 y 18 años o mayores a 18 años.

El empleado aporta por la Obra Social y el empleador por la Jubilación, además de pagar la ART, que se actualiza en función de la escala salarial.

Los montos se actualizan cuando se actualizan las paritarias.

En el caso de la extinción de la relación laboral, deberán ingresar los aportes y/o contribuciones correspondientes al último periodo mensual devengado, para lo que el empleador realizará el correspondiente pago por Form. 1350 previo ingreso del cese de la relación en el Registro Especial de Personal de Casas Particulares.

La suma de aportes y contribuciones es a los efectos de poder acceder a prestaciones y beneficios de la Seg Social. En el caso de que los aportes y contribuciones sean voluntarios se da cuando no se cumplen las 16 horas semanales y los trabajadores deberán abonar la diferencia a través del Form. 575/B

### **Programa Registradas – Dec. 660/2021 – Resol. MTESS 657/2021**

Consiste en la transferencia de una suma entre el 30% y 50% del salario durante 6 meses a las nuevas trabajadoras/es que sean registradas por sus empleadores hasta el 31 de diciembre en todas las categorías, excepto los supervisores. El empleador debe inscribir a la trabajadora en la AFIP (mínimo 12 hs. semanales) y pagar la ART, los aportes y contribuciones y el Estado transfiere el importe correspondiente a una cuenta sueldo gratuita en el Banco Nación.

Requisito para los empleadores: que cuenten con ingresos brutos cuyo promedio mensual sea igual o inferior a \$175.000.- durante los 12 meses inmediatos anteriores y registren una nueva relación laboral a partir del 28/09/2021.

En todos los casos el beneficio no puede superar los \$ 15000 (ese 30 / 50%). -

### **Alta del Servicio – AFIP**

Lo realiza el empleador en el Registro Especial del Personal de Casas Particulares, y los datos serán validados con la información disponible en las bases de datos de la AFIP.

## **ACTUACION PROFESIONAL Y ADMINISTRATIVA**

### **La prueba pericial**

**Pericia:** informe realizado por un profesional idóneo en la materia, ajeno al proceso. El objetivo es ser auxiliar del juez en los temas que requieren conocimientos especiales Tipo de pericias:

**Judiciales:** prueba pedida por una o ambas partes en un expediente judicial.

**Extrajudiciales:** informe solicitado por una persona física o jurídica sin tener que necesariamente iniciar un proceso judicial.

**De oficio:** informe que presentan los profesionales en el expediente a pedido de una o ambas partes. Es de oficio porque el juez puede hacer (o no) lugar a la solicitud, sorteando de una nómina de peritos inscriptos al que va a entender en la causa.

**De parte:** informe realizado por un profesional a pedido de una parte. Puede ser judicial o extrajudicial.

**Puntos periciales:** es un cuestionario que se desea que el perito conteste cuando concluya su informe.

### **La pericia contable**

La pericia tiene que contener un desarrollo con fundamento de las operaciones técnicas realizadas y de los principios técnicos en los que se fundan. Debe ser imparcial, veraz, completo y hecho en forma personal por el perito (bajo pena de nulidad). En un juicio ordinario a los 10 días de quedar firme el auto se da apertura a la prueba; en un juicio sumario (cuando interviene Afip) es con la demanda y si es un juicio sumarísimo (amparo) con la demanda también.

**La fuerza probatoria del dictamen pericial será estimada por el juez y puede impugnarse por razones de orden procedimental o por su contenido.** En este último caso se ataca su “eficiencia” probatoria, la que puede deberse a la falta de basamentos científicos, a la incompetencia del perito, etc.

El plazo para la pericia lo fija el juez o, en su defecto, son 20 días hábiles. Mientras corra el plazo es necesario mantener al tanto al juez si surgen inconvenientes. Una vez concluida se les da traslado a las partes con copias firmadas.



## **Acuerdo 2728 de la Suprema Corte de Justicia BA –**

### **Objetivos**

Uniformar la nómina de especialidades para la inscripción  
Simplificar las actividades para el proceso de inscripción  
Dotar a los peritos de las máximas garantías de equidad y transparencia  
Obtener información para evitar dilaciones  
Facilitar el flujo de información entre los distintos componentes del sistema

Se debe realizar un curso y para hacerlo hay que contar con 2 años de antigüedad en la matrícula  
La SCJ actúa como órgano de contralor y ejercen la administración de las lista de profesionales para la designación de oficio.

La inscripción se realiza del 1 al 30 de septiembre de cada año, y se efectúa ante los Colegios profesionales respectivos. Vencido ese plazo se considera no admitida (esperar al pxmo año)

### **El monto de la regulación**

Se tendrá en cuenta: El mérito, importancia y naturaleza de la labora (cómo se hizo el trabajo); la complejidad; la eficacia; la responsabilidad de acuerdo a las particularidades del caso, los informes producidos y la significación moral, jurídica y económica.

Los honorarios se regulan según la ley 13750 art. 207 y es entre el 4% y el 10% del monto del proceso.

Se regula al dictarse la sentencia, al homologarse el acuerdo de partes o cuando se ponen de acuerdo de forma particular. En caso de desistimiento del juicio o falta de impulso por más de 6 meses, se solicitará por derecho propio una resolución.

Cuando el monto sea inferior al 50% los honorarios serán en función de un porcentaje mayor al que corresponda y no inferior a 3 IUS

### **Características particulares de las pericias contables ante el Min. De Trabajo de la Pcia de Bs. As.**

1. Solicitadas por la accionada (empresa) ante una infracción firme.
2. Plazo de presentación del dictamen: 5 días hábiles
3. No hay instancias de impugnación

### **Régimen general de sanciones por infracciones laborales**

INFRACCIONES LEVES	INFRACCIONES GRAVES	INFRACCIONES MUY GRAVES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de remuneraciones fuera del plazo legal (4 días hábiles para remuneraciones mensuales y 2 días hábiles si el plazo fuera menor).</li> <li>• No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo.</li> <li>• No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.</li> <li>• Violación de obligaciones meramente formales o documentales no tipificadas como graves o muy graves.</li> <li>• Acciones u omisiones violatorias de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, no calificadas como graves o muy graves.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta, en los libros de registro de los trabajadores, de datos esenciales del contrato de la relación laboral.</li> <li>• Falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.</li> <li>• Violación de las normas relativas al monto, lugar, tiempo y modo de pago o falta de entrega de la copia firmada de los recibos correspondientes.</li> <li>• Violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, etc</li> <li>• Violación de normativa de modalidades contractuales</li> <li>• Falta o insuficiencia de los instrumentos de control de la jornada de trabajo.</li> <li>• Acciones u omisiones violatorias de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, no calificadas como muy graves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisiones del empleador que impliquen discriminación en el empleo o la ocupación.</li> <li>• Actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores</li> <li>• Falta de inscripción del trabajador en los libros de registro, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social (incluidas las obras sociales) en la oportunidad que corresponda.</li> <li>• La renuncia voluntaria del personal efectuada en violación de los requisitos legales.</li> <li>• Violación de normas relativas al trabajo de menores</li> <li>• Violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas por los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos (por cada trabajador del establecimiento/s)</li> <li>• Acciones u omisiones violatorias de las normas de seguridad e higiene que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.</li> </ul>
SANCIONES		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apercibimiento para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso.</li> <li>2. Multa del 25% al 150% del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción.</li> </ol>	Multa del 30% al 200% del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.	Multa del 50% al 2.000% del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

En caso de **reincidencia**: adicionar un monto máximo que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes anterior a la constatación de la infracción.

**Reincidencia en infracciones muy graves**: se podrá clausurar el establecimiento por un máximo de 10 días, manteniendo los trabajadores el derecho al cobro de haberes. El empleador quedará inhabilitado por 1 año para acceder a licitaciones públicas.

**Criterios de graduación de sanciones: la autoridad administrativa tendrá en cuenta:**

El incumplimiento de advertencias

Importancia económica del infractor

Carácter de recurrente (del mismo tipo dentro del plazo de 2 años de haber quedado firme)

Número de trabajadores afectados

Número de trabajadores de la empresa

Perjuicio causado

El pago voluntario de las multas con un anticipo del 20% y el resto en 24 cuotas. Monto mínimo de cuotas \$ 1000. Debe solicitarse dentro de los 10 días notificado y por débito automático.

El pago se realiza a través del Sistema de Multas "Generación en línea" del Minist. De Trabajo; luego ingresar al servicio "Multas-Convenio" y con número de CUIT se accede. Las multas pueden apelarse dentro de los 3 días de notificadas al Tribunal de Trabajo de la Pcia, previo pago.

### **Facultades de los inspectores**

Entrar libremente y sin notificación previa, cualquier día y horario.

Requerir todo tipo de información: interrogar al personal y empleador, exigir presentación de libros, tomar y sacar muestras utilizadas en el establecimiento, intimar la adopción de medidas referentes a salud, higiene o seguridad laboral, suspender tareas, colocar avisos de exigencias de disposiciones legales.

### **Deberes y Obligaciones de Inspectores**

Los funcionarios son funcionarios públicos y ejercen el poder de policía en materia laboral.

Deben: guardar secreto sobre asuntos relacionados con su función, abstenerse de divulgar secretos comerciales, no pueden tener intereses directos o indirectos con las empresas a inspeccionar y deben comunicarlo a sus superiores y no pueden asesorar ni defender a título privado a personas físicas o jurídicas relacionado con las acciones de fiscalización.

Deben realizar al menos 22 actuaciones mensuales; participar de capacitación y perfeccionamiento y deben realizar su labor en días y horarios que determine el Mt. De Trabajo.

### **Obstrucción**

Cualquier obstrucción a las autoridades tendrán una multa del 100 al 5000% del valor mensual del SMVM al momento de la infracción. En casos de gravedad se adicionará una suma que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes anterior.

### **Prohibición de despidos**

Según Resol. 174/2020 se extendió hasta el 31/12/2021 por Dec. 413/2021. En caso de incurrir en despidos será considerado como infracción grave según el Pacto Federal del Trabajo. Las multas irán desde 30% a 200% del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción.

### **Inicio del Proceso de Inspección**

Pueden tener origen a partir de:

**De oficio**, por iniciativa de la Autoridad de Aplicación

**A partir de denuncia formulada** por:

Representante de una Asociación gremial sindical, empresarial u ONG.

Trabajadores (solicitando o no reserva de identidad).

Cualquier miembro de la comunidad (identificándose o en forma anónima).

A partir de requerimiento judicial.

De autoridades de la administración pública nacional, provincial o municipal

### **Normativa y Competencia de Fiscalización de la Secretaría de Trabajo y Empleo**

Según Dec. 772/296, se le asigna al Min. Trabajo, Empleo y Seg. Social el rol de autoridad de inspección y de superintendencia de todos los serv de inspección laboral. Es de competencia Federal.

### **Sanciones por presentación fuera de término**

Existen dos tipos de multas:

**Automática:** cuando existiere la obligación de presentar declaraciones juradas, con multas de \$ 200 que se eleva a \$400 para sociedades. Se puede iniciar por notificación, si dentro de los 15 días paga voluntariamente y presenta la DDJJ se reduce a la mitad

**Por falta de pago o pago menor al que corresponda:** se debe iniciar un sumario y notificar al contribuyente para que pueda ejercer su defensa. Las multas no devengan intereses salvo que Afip las ejecute judicialmente.

**Prescripción:** las acciones por cobro de contribuciones, aportes, multas y demás obligaciones emergentes de las leyes de previsión social prescriben **a los 10 años.**

### **Extinción del contrato laboral – Falta de pago de aportes al trabajador – Art. 132 bis LCT**

Si el empleador hubiese retenido cuotas, aportes o contribuciones del trabajador y al momento de producirse la extinción del contrato no hubiere ingresado los mismos, deberá pagar al trabajador un importe mensual equivalente a la remuneración que se devengaba a su favor en ese momento, con igual periodicidad a la del salario hasta que se acredite el ingreso de los fondos retenidos. La ley se refiere a: aportes retenidos con destino a los Org. De Seg. Social; contribuciones; Aportes del trabajador afiliado a asociaciones profesionales con personería gremial y a sociedades mutuales o cooperativas.

**Intimación previa:** el *trabajador deberá previamente intimar en un plazo de 30 días corridos a partir de la recepción de la intimación ingrese los aportes adeudados más los intereses y multas que pudieran corresponder.*

Para ser aplicable la sanción, deben cumplirse las siguientes condiciones, que deben ser demostradas claramente por el trabajador:

- ✓ Retención por parte del empleador de los aportes
- ✓ Omisión de ingresar en tiempo propio total o parcialmente los montos retenidos
- ✓ La omisión debe preexistir al momento de producirse la extinción del contrato
- ✓ El trabajador debe intimar al empleador a regularizar la situación de incumplimiento

Solo procede cuando se hubiere retenido aportes y no se depositan en tiempo y forma (excepto los no registrados)

### **Sistema Único de la Seg. Social – Sanciones – RG Afip 1566/10 modificada por RG 4465/19**

Falta de regularización saldo deudor con el Reg. Nal. De Jubilaciones y Pensiones	<b>65% del monto de la deuda</b>
Falta de inscripción como empleador	<b>Tres veces el monto de los aportes y contribuciones</b> deveng. En el mes anterior a la infracción. Si se inscribe antes de la inspección se reducirá a 1/5 del valor. Si cumple dentro del plazo se reducirá a 1/3
Falta de denuncia de los trabajadores y/o incumplimiento a la retención de aportes	Multa equivalente a <b>una vez el monto de los aportes y contribuciones</b> cuando se trate de falta de denuncia en la DDJJ o incumplimiento en la retención

	de aportes – Se puede calcular sobre base presunta y la multa será <b>cuatro veces el monto de los mismos</b>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### El empleador regulariza su situación

Si ingresa los aportes dentro del plazo indicado, la quita es del 50% (la mitad de su valor)

Si dentro de los 15 días de notificada el acta, la quita es del 35%

### Mora en el pago de aportes

En caso de pago posterior al vencimiento se abona del total omitido:

el 0,10% diario hasta 10 días,

de 11 a 30 días el 5%,

de 31 a 60 días el 10%,

de 61 a 90 días el 20%

más de 90 días el 30%

### Reducción de sanciones

Cuando el ingreso se produzca con posterioridad al plazo establecido:

1/5 de su valor con anterioridad a que sean intimados por parte de Afip

1/3 de su valor dentro del plazo en la intimación de la Afip

La multa cabe por el solo hecho del atraso, aunque Afip no haya intimado previamente.

Motivo	Multa	Observaciones
Impugnación del acta de inspección	Una vez el monto de los aportes y contribuciones que le haya correspondido liquidar.	Se reduce al 50% si desiste de la impugnación y el 70% si consiente en forma expresa dentro de los 10 días y regulariza
Negativa infundada a suministrar la información requerida	En caso de incumplimiento a lo requerido por Afip: <b>5% del total de las remuneraciones imponibles sujetas a aportes excluido SAC y Gratificaciones extraordinarias.</b> Lo mismo cuando no se hayan abonado remuneraciones por cualquier causa.	La multa <b>nunca podrá ser inferior al 10% sobre el monto correspondiente al SMVM vigente al mes anterior, ni superior a 15 veces el SMVM.</b>
Incumplimiento de la tramitación de la clave de alta temprana	La multa será de <b>1% del total de las últimas remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el SAC y gratificaciones extraordinarias.</b> No podrá ser menor al 10% SMVM y se reduce a 5% si se tramita el alta antes del inicio de la inspección.	Se reduce: Al 5% después del inicio de la relación laboral y antes de la inspección Al 10% dentro del plazo estipulado en la intimación
Incumplimiento en la tramitación en término	En el caso de incumplimiento de la anulación de la comunicación de alta será <b>hasta el 1% del monto de</b>	

	<b>las remuneraciones sujetas a cargas sociales</b>	
<b>Falsa declaración o adulteración de datos</b>	La multa será <b>del 3% y hasta el 20% del total de las remuneraciones de los trabajadores afectados.</b>	No podrá ser inferido a 10 veces el SMVM. Si el empleador rectifica se reduce a 1/3.
<b>Mora en la presentación de DDJJ del personal ocupado</b>	La multa será del <b>2% sobre las remuneraciones abonadas durante el mes anterior.</b>	Se reduce a 1/3 si se rectifica.
<b>No archivar y/o mantener a disposición la documentación relativa a cargas de familia</b>	La multa será <b>20 veces el monto de la asignación por hijo</b>	Se reduce a 1/3 si rectifica la DDJJ
Ocupación de trabajadores sin registrar	*Incumplir la registración de alta/baja: 5 veces el monto de la base imponible mínima (9587.97) *Falta de registración o ausencia de registros: 2 veces el monto de la base imponible mínima. *Declaración errónea de datos: 2 veces el monto de la base imponible mínima.	Base imponible mínima de aportes y contribuciones Existen causales de reducción, siempre cuando se recibe la primera notificación y regularice la situación, puede llegar al 35% de los aportes y contribuciones que le correspondiere liquidar

#### **Incremento de sanciones – RG 4465/19**

Se duplicarán cuando se traten de contribuyentes reincidentes dentro de los 2 años desde que se detectó la anterior infracción. Si el empleador regulariza antes de la audiencia se reducirá a un mínimo de \$ 300.

#### **Regimen de Graduación de sanciones – RG 4465/19**

Se sancionará con clausura de 2 a 6 días corridos cuando se trate de un empleador de al menos 10 empleados; cuando el 50% o más del personal relevado se encuentre sin registrar la sanción será de \$ 3000 a 100.000 se acumulará a la multa que corresponda aplicarse

Cuando se quebrante una clausura violando los precintos será sancionado con arresto de 10 a 30 días y nueva clausura por el doble de tiempo.

Según Resol. 583/19 se modifica el cálculo de las cuotas correspondiente a planes de pago por multas impuestas en infracciones laborales, se le aplicará la tasa activa fijada por el Bco. Nación vigente a la fecha del otorgamiento del plan. No se computarán intereses entre la presentación y la autorización del pago de la multa. Por falta de pago de cualquier cuota entra en mora automática y caduca los plazos otorgados.

Las notificaciones se harán mediante la utilización de sistemas informáticos; el contribuyente recibirá en su domicilio fiscal electrónico el requerimiento, se le otorgará un plazo de 10 días para regularizar la situación; si regulariza dentro de ese plazo se le aplicará una reducción y transcurrido los 10 días se confeccionará un Acta de Inspección Digital con intimación de la deuda resultante.

La Resol 75/2021 aprueba la adhesión al régimen de regularización de deudas por infracciones laborales y de seguridad e higiene hasta el 31/12/21. Pueden ingresar todos los deudores que se

encuentran en las categorías de micro, pequeña, mediana empresa y aquellas cuya actividad principal se vio afectada por la emergencia sanitaria. La moratoria ofrece bonificación de intereses del 50% al 100%, al contado y hasta 3 cuotas o refinanciar hasta 48 cuotas.

#### **REPSAL – Ley 26940**

Herramienta de carácter público para enfrentar el empleo no registrado y promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, acceso a la seguridad social y a la representación desleal entre empresas. Se publican los empleadores con infracciones y el listado se actualiza diariamente. El tiempo de permanencia dependerá de la infracción cometida, siendo la mínima de 3 días y la máxima de 3 años.

Aquellos empleadores que permanezcan en el Registro no podrán:

Acceder a programas implementados o financiados por el Estado Nal.

Acceder a líneas de crédito otorgadas por entidades financieras públicas

Celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, etc. De dominio público y privado del Estado Nacional.

Participar en concesiones de obras públicas.

Si reincide en un lapso de 3 años será excluido de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en el caso de los monotributistas.

<b><u>PERIODO DE PERMANENCIA EN EL REPSAL POR TRABAJO NO REGISTRADO</u></b> <b><u>Periodo máximo de permanencia</u></b>	
<b>ACCION DEL EMPLEADOR</b>	<b>PERMANENCIA EN EL REPSAL</b>
<b>1)</b> Regulariza la relación de trabajo. <b>2)</b> Paga las multas y sus accesorios.	<b>30 días</b> corridos, contados a partir de la fecha de pago de la multa, la registración de trabajadores y/o la fecha de publicación en el REPSAL (o la fecha en la cual debió ingresar), la que fuera posterior.
<b>1)</b> Regulariza la relación de trabajo. <b>2)</b> No paga las multas y sus accesorios.	<b>3 años</b> desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
<b>1)</b> No regulariza la relación de trabajo. <b>2)</b> Paga las multas y sus accesorios.	<b>3 años</b> desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
<b>1)</b> No regulariza la relación de trabajo. <b>2)</b> No paga las multas y sus accesorios.	<b>3 años</b> desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
<b>1)</b> Acredita la imposibilidad fáctica o jurídica de regularizar la relación de trabajo. <b>2)</b> Paga las multas y sus accesorios.	<b>30 días</b> corridos contados a partir de la fecha de pago de la multa.

