

UNIDAD 3

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

REMUNERACIONES CONCEPTO - DEFINICIONES

- Según LCT (L.20744): Contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios. (Art.103)
 - Según SIJP (L.24241): Todo ingreso en dinero o en especie (susceptible de apreciación pecuniaria) que percibiera el afiliado en retribución y compensación o con motivo de su actividad personal (Art.6).
 - Según AF (L.24714): Es la definida por la Ley de Jubilaciones y Pensiones, excepto las horas extras, el SAC y los adicionales por zona desfavorable, inhóspita o importes zonales que perciban los trabajadores que realicen sus tareas en las zonas establecidas en el artículo 3 de la ley de Asignaciones Familiares.
-

REMUNERACIONES: CARACTERÍSTICAS

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

REMUNERACIONES: PRINCIPIOS

- IRRENUNCIABILIDAD: es nulo todo acuerdo de partes que suprima o reduzca el derecho del trabajador a percibir como mínimo el SMVM o el básico de convenio (el mayor). Art. 15 (Conciliación)
 - INEMBARGABILIDAD: la remuneración y el SAC son inembargables hasta una suma equivalente al SMVM (salvo deudas alimentarias). Pasado el SMVM hay proporciones.
 - PROPORCIONALIDAD: puede traducirse en una contraprestación en función de las tareas desarrolladas y los resultados obtenidos por el trabajador.
-

REMUNERACIONES: PRINCIPIOS

- INTANGIBILIDAD:** la LCT protege al trabajador y determina un piso –el SMVM– restringe el pago de adelantos y prohíbe (con excepciones) las retenciones, deducciones y compensaciones.
 - INCESIBILIDAD:** las remuneraciones, asignaciones familiares, indemnizaciones no pueden ser cedidas ni afectadas a terceros.
-

REMUNERACIONES - TIPOS

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

REMUNERACIONES – PAGO

Artículo 126: El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

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

REMUNERACIONES – ADELANTOS

- ☐ **Artículo 130:** El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.
 - ☐ En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.
 - ☐ El Adelanto deberá ser depositado en cuenta bancaria, salvo que el trabajador lo hubiera solicitado en efectivo.
 - ☐ Deberá confeccionarse recibo de haberes con todas las formalidades.
-

REMUNERACIONES – RETENCIONES

☐ Retenciones prohibidas (Art. 131)

- Multas dispuestas por el empleador
- Entrega de mercaderías en parte de pago
- Por uso o empleo de herramientas
- Provisión de alimentos
- Provisión de ropa de trabajo
- Por cursos de capacitación suministrados

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

REMUNERACIONES – RETENCIONES

☐ Retenciones Admitidas:

- Jubilación, Ley 19032, Obra Social
- Cuotas sindicales
- Seguros de vida

- Impuesto a las ganancias
- Adelanto de sueldos
- Embargos judiciales

TOPES

REMUNERACIONES DAÑOS GRAVES E INTENCIONALES

El Art. 135 LCT prevé la posibilidad de que se practiquen descuentos en la remuneración del empleado, cuando éste haya causado *daños intencionales y graves* en los elementos de trabajo del empleador. Las sumas retenidas deberán ser consignadas judicialmente, debiendo iniciarse también en esa instancia, la pertinente acción judicial en el plazo máximo de 90 días a contar desde que se haya producido el hecho, bajo sanción de caducidad.

Del *daño* contemplado en este artículo deviene muchas veces en el despido del trabajador por cuanto constituye de por sí una injuria suficientemente grave como para continuar la relación laboral, por lo que la posibilidad de que se puedan practicar descuentos por esta causal *queda reducida en la práctica*.

REMUNERACIONES – PLAZO DIAS HORAS Y LUGARES DE PAGO

PLAZO Art.128: El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: Cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

DIAS, HORAS Y LUGARES DE PAGO Art.129: El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

REMUNERACIONES – Forma Pago

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

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

REMUNERACIONES – Reforma 2010

Ley N° 26.590 B.O. 5/5/2010

- Art. 124. —Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos: Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.
 - *Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.*
 - La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.
 - En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.
-

REMUNERACIONES

Prestaciones Remunerativas

Concepto :

- ☐ Contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios. Dicha prestación debe constituir un beneficio de libre disponibilidad para el trabajador e ingresar en forma definitiva a su patrimonio.
-

REMUNERACIONES

Su Conformación

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

REMUNERACIONES

Prestaciones NO Remunerativas

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

- *No deben ser tenidas en cuenta para el cálculo de vacaciones, S.A.C., indemnizaciones, licencias pagas, etc.*
 - *No están sujetas a aportes ni contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social.*
-

REMUNERACIONES

Prestaciones No Remunerativas

- La ley 24.241 (S.I.P.A. ex S.I.J.P.) en su artículo 7 establece que no se considera remuneración:
 - Las asignaciones familiares.
 - Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional.
 - Prestaciones por desempleo.
 - Asignaciones pagadas en concepto de becas.
 - Gratificaciones vinculadas por el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular^[1].

□ ^[1] La Ley 24.241 incluye dentro del concepto de remuneración a las gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares.

REMUNERACIONES

Prestaciones No Remunerativas

□ Tipos

- Mejoramiento calidad de vida
- Reparación de daños
- Compensación de gastos
- Subsidios
- Prestación no remunerativa por suspensión. (art. 223 bis L.C.T.) <https://blog.errepar.com/reduccion-salarios-lct/>
- Prestaciones no remuneratorias establecidas por C.C.T.
- Prestaciones complementarias no remunerativas determinadas por el art. 105 L.C.T.

REMUNERACIONES

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

REMUNERACIONES

siguiente manera:

1. Los comparecientes se reconocen recíprocamente, por su representación y representatividad como únicas partes legitimadas para la negociación del CCT 108/75.

2. Ámbito Personal y Territorial: El acuerdo alcanzado será de aplicación en todo el ámbito personal y territorial comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo 108/75.

3. Suma No Remunerativa Julio: las partes acuerdan establecer el pago de una suma no remunerativa de pesos cuatro mil (\$ 4.000) a todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo 108/75 con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean, la que se abonará con los salarios correspondientes al mes de julio 2020. Las partes acuerdan que dicha suma se acuerda como una gratificación extraordinaria no remunerativa (art. 6 ley 24.241), con excepción de los aportes sindicales y de obra social a cargo del trabajador y las contribuciones patronales al Sistema Nacional de Obras Sociales.

Conceptos No Remunerativos DDJJ AFIP (RG 3279/2012)

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), implemento, mediante la RG 3279/12, un régimen de información referido a las sumas no remunerativas que abonan los empleadores a sus trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea el carácter o naturaleza que se les otorgue.

Éstas sumas deben ser informadas con anterioridad al momento de abonar las pertinentes retribuciones a través del servicio "declaración jurada informativa de conceptos no remunerativos (DJNR)," al cual se ingresa a través de la página del web del organismo (<http://www.afip.gob.ar>) mediante clave fiscal



AFIP
**Declaración Jurada
informativa conceptos no
remunerativos (DJNR) RG
3279**

Seguridad Social. Nuevo Régimen
de información. Conceptos no
remunerativos.

Conceptos No Remunerativos DDJJ AFIP (RG 3279/2012)

The screenshot shows a web form titled "Complete los datos de la Presentación". It includes a "Período a Presentar" section with "Mes" and "Año" dropdowns. Below is a "Detalle" section with various fields: "Tipo de Norma" (Convenio Colectivo de Trabajo), "Tipo de Convenio" (Clos), "Otros Tipos de Convenio" (with "Filtro" and "Parametros" buttons), "Tipo de Jurisdicción" (Nacional), "Ámbito Específico" (Resolución), "Organismo que emitió la Norma" (Secretaría de Trabajo), "Especificar" (with a dropdown), "Año de emisión de Norma" (2012), "Total empleados/trabajadores comprendidos que perciben el concepto No Remunerativo informado" (3), and "Monto total abonado, expresado en pesos, a los empleados comprendidos en dicho concepto" (1700.11). An "Agregar" button is at the bottom, and a "Tablas" label is at the very bottom.

REMUNERACIONES Beneficios Sociales

Concepto

- Art. 103 bis LCT - La Ley de Contrato de Trabajo determina que los beneficios sociales son las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, brindadas por el empleador por sí o por medio de terceros, que tienen como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

REMUNERACIONES

Beneficios Sociales - Enumeración

- ☐ Servicios de comedor de la empresa.
- ☐ ~~Vales de almuerzo y tarjetas de transporte.~~
- ☐ ~~Vales alimentarios y canasta de alimentos.~~
- ☐ Reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos.
- ☐ Provisión de ropa de trabajo.
- ☐ Reintegros de Gastos de guardería y/o sala maternal.
- ☐ Provisión de útiles escolares y guardapolvos al inicio del periodo escolar.
- ☐ Cursos o seminarios de capacitación.
- ☐ Gastos de sepelio.

Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007

REMUNERACIONES

Prestaciones complementarias. Art.105

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

- ☐ Retiros de Socios Gerentes de S.R.L., a cuenta de utilidades del ejercicio debidamente contabilizadas en el balance.
- ☐ Reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme a los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la AFIP.
- ☐ Viáticos de viajeros de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la ley 24.241 y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones detalladas en el párrafo anterior.
- ☐ Comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

REMUNERACIONES

Retribuciones no legisladas

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

□ Gratificaciones anuales o semestrales: lo importante de estas gratificaciones de pago habitual o regular (se excluyen las de pago único y extraordinario) es que son parte de la retribución, y que su devengamiento corresponde al período de liquidación. No tienen una fecha prevista de pago.

□ Sistemas de premios o incentivos: son sistemas creados por las empresas para mejorar la asistencia o puntualidad (presentismo) o para incentivar la producción o productividad. Forma parte de las retribuciones variables. Se las considera remuneraciones complementarias (LCT 105 y 127 1er párrafo) y se deben liquidar en el período en el que se generaron junto con las retribuciones principales.

REMUNERACIONES

Retribuciones no legisladas

□ Los bonos o pagos únicos o extraordinarios: tienen características especiales, ya que se liquidan por única vez y se originan en circunstancias o causas que no son habituales ni tienen repetición en el futuro. Son prestaciones exentas de cargas sociales (art.7 ley 24241) pues la ley sólo incluye en éstas a las gratificaciones habituales y regulares y, contrariamente, no contempla a las de pago único y extraordinario. En algunos fallos, esta suma, a pesar de estar exenta de aportes y contribuciones, ha sido considerada como remunerativa a todos los efectos legales y previsionales.

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

REMUNERACIONES

Prestaciones de naturaleza dudosa

Últimamente, se ha generado dentro de la doctrina y de la jurisprudencia un debate en torno de las prestaciones como el teléfono celular, la notebook, la cochera provista, el uso irrestricto del automotor provisto por la empresa, o la asunción de gastos que pueden abarcar a aquellas prestaciones que *invaden* el marco de lo que debería soportar el trabajador como gastos propios.

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

REMUNERACIONES

Prestaciones de naturaleza dudosa

El TC es un *instrumento de trabajo* cuando ha sido suministrado por la empresa para el cumplimiento de las tareas, funciones y responsabilidades del trabajador. La contratación por parte de la empresa y los gastos que implica son parte de los gastos operativos, o en su caso, son viáticos basados en rendición de cuentas de carácter no remunerativo.

El TC no puede ser provisto para uso particular en comunicaciones ajenas al trabajo.

Los instrumentos de trabajo no son prestaciones no remuneratorias, sino medios provistos por la empresa (tecnológicos, de infraestructura, funcionales) con el fin de cumplir con eficiencia la tarea asignada.

REMUNERACIONES

Prestaciones de naturaleza dudosa

El TC está reemplazando a la comunicación por medio del teléfono fijo, aún dentro del predio o del establecimiento de la empresa, por la portabilidad del mismo.

Hay que destacar que será un *instrumento de trabajo* si es utilizado para tal fin, y no para suplir gastos personales, como pueden ser las comunicaciones con familiares o amigos.

Si no fuera así, habría que considerar como una prestación al teléfono fijo que se encuentra instalado en el escritorio del trabajador, que fue provisto como *instrumento de trabajo* y por medio del cual también en forma ocasional puede recibir comunicaciones particulares. A nadie se le ocurre que estas comunicaciones son prestaciones no remunerativas del contrato de trabajo.

REMUNERACIONES

Prestaciones de naturaleza dudosa

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

Efectos laborales: computar la suma aplicable a los gastos del TC para fines personales como base de cálculo para *todas* las prestaciones remunerativas, como lo son las licencias, el SAC, las vacaciones y las indemnizaciones derivadas de un cese laboral.

Efectos previsionales: estarían sujetos esos gastos a los aportes y contribuciones que se aplican sobre los salarios.

Efectos fiscales: deberían incluirse esos gastos como ingresos del trabajador y estarán sujetos al imp. A las Ganancias 4ta. Categoría.

REMUNERACIONES

Prestaciones de naturaleza dudosa

CONCLUSIONES:

- ☐ El TC es un *instrumento de trabajo* provisto por las empresas.
 - ☐ Su uso debe ceñirse a las necesidades operativas, funcionales y de comunicación asignadas dentro del contrato trabajo.
 - ☐ Excepcionalmente, se puede utilizar para comunicaciones personales, lo que no altera su esencia si se trata de casos de salvedad.
 - ☐ Si se alterna uso laboral y personal, habrá que discriminar los gastos que son a cargo del trabajador para que este los asuma.
 - ☐ Los gastos asumidos por el trabajador como propios, que se descuentan de su salario, no configuran una prestación remunerativa sino un gasto ajeno a la contraprestación laboral.
-

REMUNERACIONES

Prestaciones de naturaleza dudosa

- ☐ Es conveniente instrumentar por escrito la entrega del teléfono al dependiente, como el reglamento de su uso (prueba)
 - ☐ El trabajador es responsable por el uso adecuado, de cumplir con los deberes asumidos y de las eventuales responsabilidades por faltas o incumplimientos.
 - ☐ El trabajador es pasible de sanciones disciplinarias por uso indebido del teléfono.
 - ☐ El trabajador debe dar adecuado cuidado al TD, y responde por el uso indebido por culpa grave o dolo. No es responsable por el desgaste normal basado en el uso. Tampoco lo es por el hurto o robo del TC del que fuere víctima.
-

REMUNERACIONES

Jurisprudencia

Salario. Viáticos. Excepción del artículo 106 L.C.T..

No revisten naturaleza salarial los pagos efectuados en conceptos de "viáticos" toda vez que éstos respondían a sumas efectivamente gastadas y acreditadas mediante comprobantes, de conformidad a la excepción dispuesta por el artículo 106 L.C.T..

CNAT, Sala V, Expte. Nº 1213/11 Sent. Def. Nº 76110 del 31/03/14 "Martínez María Marcela c/Adecco Argentina SA"

REMUNERACIONES

Jurisprudencia

Salario. Salarios en especie. "Uso de automóvil" y "uso del celular"

El uso en la vida privada y de relación permite asignar carácter salarial a las prestaciones "uso del automóvil" y "uso del celular" puesto que, fácticamente no puede discutirse que hay un ingreso, rédito o ganancia para la dependiente, al menos en la proporción en que tales elementos son destinados a la satisfacción de sus necesidades personales y las de su familia, por tratarse de una ventaja como contraprestación del trabajo cumplido.

CNAT, Sala V, Expte. Nº 1.213/11 Sent. Def. Nº 76.110 del 31/03/14 "Martínez María Marcela c/Adecco Argentina S.A."

REMUNERACIONES

Jurisprudencia

Salario. Salarios en especie. Asistencia médica. Medicina prepaga

Cabe sostener el carácter remuneratorio de la medicina prepaga asumida por el empleador. Se trata de un beneficio salarial y no social, incluido en el concepto de remuneración consagrado en los artículos 103 y 105 L.C.T., interpretados a la luz de lo dispuesto en el Convenio 95 O.I.T. y de la doctrina fijada por la C.S.J.N. en el caso "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco S.A." del 01/09/09.

CNAT, Sala V, Expte. Nº 1.213/11 Sent. Def. Nº 76.110 del 31/03/14 "Martínez María Marcela c/Adecco Argentina S.A."

REMUNERACIONES

Jurisprudencia

Salario. Salarios en especie. "Teléfono celular"

El rubro "teléfono celular" reviste naturaleza salarial por la totalidad de las sumas que la empresa destinaba a su pago sin que se contara con un mecanismo para diferenciar su uso en el ámbito laboral y en el ámbito personal, por lo cual el pago efectuado por tal concepto constituía una ventaja patrimonial para el dependiente obtenida "como consecuencia del contrato de trabajo" (artículo 103 L.C.T.). El uso del teléfono celular se condice, por otra parte, con la jerarquía del actor, quien se desempeñaba en un puesto de importancia dentro de la organización de la entidad demandada. (Del voto de la Dra. Pasten, en minoría).

CNAT, Sala I, Expte. Nº 4.364/12 Sent. Def. Nº 89.696 del 31/03/14 "Mordasini, Carlos Enrique c/Instituto Argentino de Normalización y Certificación s/Despido"

REMUNERACIONES

Jurisprudencia

Salario. Salario. Gratificaciones. "Bonus anual". Inclusión proporcional en la base de cálculo de los créditos de condena.

En el caso, la actora se queja en primer término por cuanto en la sentencia apelada no fue incluida la parte proporcional del "bonus anual" en la base de cálculo de los créditos de condena. Al no hallarse demostradas las pautas en base a las cuales era liquidado el tópicus en cuestión, mal podrían encontrarse acreditados los presupuestos necesarios de excepción para habilitar el pago de salarios en un período mayor al mensual. Ello así por cuanto el régimen de tutela y pago de la remuneración establece que, en el caso del personal mensualizado, la remuneración principal junto a la accesorio debe ser abonada al finalizar cada mes calendario, y solo a modo de excepción esta última puede pagarse en un período mayor cuando se trate de "...la participación en las utilidades o la habilitación..." (artículos 126 y 127 L.C.T.). Por ello, debe existir una causa que imposibilite la liquidación mensual del rubro salarial para que se torne factible la excepción al régimen general que rige en la materia, esto es el pago por mes calendario. Por lo tanto, en el caso, debe incluirse en la base de cálculo de los créditos de condena la parte proporcional correspondiente al "bonus anual" percibido por el actor.

CNAT, Sala V, Expte. Nº 1.213/11 Sent. Def. Nº 76.110 del 31/03/14 "Martínez María Marcela c/Adecco Argentina S.A."

JORNADA DE TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO CONCEPTO

Art.197 : "Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté **a disposición del empleador** en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador".

De esta forma se regula de manera concordante con la norma del artículo 103º, que prevé que el salario se deberá al trabajador, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Existe una tendencia a aceptar un concepto amplio de la denominada "**jornada de trabajo**", comprendiéndose, no sólo el trabajo efectivo, sino también aquellos lapsos de tiempo que el trabajador no puede utilizar en su propio provecho y debe dedicar, en forma directa o indirecta al cumplimiento de la prestación que le debe al empleador.

JORNADA DE TRABAJO REGIMEN LEGAL

Art.196º L.C.T. establece textualmente que: "la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la **Ley Nº 11.544 (1929)**, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren".

El sistema establecido por la Ley Nº 11.544 determina actividades excluidas de la regulación general, y también excepciones a la misma las cuales pueden ser legales o reglamentarias. El DR es el 16.115/33.

ACTIVIDADES EXCLUIDAS (Art. 1)

a) los trabajos agrícolas y ganaderos **b)** el servicio doméstico;

están legislados distintos medios (ley 22.248 -artículo 14º-, Rurales; y Ley 26844/13 -artículo 14º.1.a -, Domésticos).

c) los establecimientos en que trabajen únicamente los miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal

es necesario que todos los empleados sean familiares "sin otro personal extraño" (Art. 6 DR 16115/33)

JORNADA DE TRABAJO

MARCO REGULATORIO

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

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

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

El problema fue resuelto por el art.75 inc.12 (reforma 1994) en el sentido que únicamente el Congreso de la Nación tiene atribuciones para dictar el Código de Trabajo, dentro de la cual la jornada es una de las instituciones fundamentales.

La LCT reafirmó este concepto en su art. 196 dispuso que el *régimen de jornada* es *uniforme* en todo el país y que deben dejarse de lado las normas provinciales en esta materia.

JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

JORNADA DE TRABAJO REGIMEN LEGAL

•**ACTIVIDADES EXCEPTUADAS LEGALMENTE (Art. 3)**

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

•**ACTIVIDADES EXCEPTUADAS REGLAMENTARIAMENTE**

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

•**DURACION DE LA JORNADA LABORAL**

- a) Jornada Diurna y Salubre: duración de 8 horas diarias y 48 semanales.
 - b) Jornada Nocturna (e/21 y 6): duración no mayor de 7 horas diarias.
 - c) Jornada Insalubre: no excederá de 6 horas diarias o 36 horas semanales.
-

JORNADA DE TRABAJO Reforma Ley 26597 (11-06-2010)

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

Redacción anterior :

Art. 3 a) Cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia;

Redacción actual (Ley 26597)

Art. 3 a) Cuando se trate de directores y gerentes

JORNADA NOCTURNA

Duración y concepto: La duración de la llamada jornada nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias (artículo 2º, Ley N° 11.544 y 200º de la Ley de Contrato de Trabajo), variando su regulación según se trate de trabajadores mayores o de menores de 18 años de cualquier sexo; en cuanto al lapso en el cuál la misma es cumplida.

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

Trabajo de mujeres: el art. 173º LCT establecía prohibiciones para el trabajo nocturno de las mujeres fue derogado por el artículo 26º ley 24013.

JORNADA NOCTURNA

Trabajo de menores: para el caso de los menores de 18 años, existe una prohibición absoluta de contratarlos para realizar trabajos en el período que corre desde las 20 horas hasta las 6 horas del día siguiente.

Topes diario y semanal: tanto la ley de jornada y su DR, como la LCT, establecieron el tope diario de siete horas sin regular (como en los casos de jornada diurna o insalubre) un tope semanal.

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

TRABAJO INSALUBRE

Duración: La LCT en su artículo 200º, tercer párrafo establece que: "*La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de 6 horas diarias o 36 semanales...*".

Mujeres y Menores: este tipo de jornada sólo puede ser cumplida por trabajadores varones mayores de 18 años, quedando prohibida la ocupación de mujeres o varones menores de aquella edad (art. 176º y 191º de la LCT).

Declaración : La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

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

* <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/trabajo-insalubre>

JORNADA DE TRABAJO HORAS EXTRAS

•La jornada de trabajo, que determina precisamente la medida de tiempo de prestación diaria de servicios del dependiente, es impuesta por la **Ley Nº 11.544** y su reglamentación, que en síntesis dispone: que el trabajo puede distribuirse en forma desigual entre los días de la semana, siempre que:

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

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

JORNADA DE TRABAJO - Jurisprudencia

Jornada de trabajo. Horas extra. Excepción.

La excepción al régimen de jornada, en cuanto al no reconocimiento de horas extra, para los empleos de dirección o vigilancia contenida en el artículo 3 inciso a) de la Ley N° 11.544 encuentra su justificación en la asimilación de quienes cumplen funciones gerenciales o directivas con el empleador mismo, a quien representan. Esta circunstancia los excluye del sometimiento a las mismas condiciones de labor impuestas al resto de los subordinados, en virtud de la responsabilidad que importa el cargo que ocupan y que en el aspecto retributivo se halla compensada con ingresos comúnmente más abultados que los de sus subordinados. De allí la excepción al reconocimiento de suplementos por el trabajo cumplido en horario extraordinario.

CNAT Sala III, S.D. 91.684 del 15/02/10 Expte. N° 4.253/07 "Parrilla Stela Marisc/Total Cell S.A. y Otros/despido"

JORNADA DE TRABAJO - Jurisprudencia

Jornada de trabajo. Horas extra. Hora de almuerzo.

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

CNAT Sala VI Expte N° 28731/07 sent. 61856 03/03/10 "Sanaberon, Manuel c/ Maxiconsumo S.A. s/ diferencias de salarios"

JORNADA DE TRABAJO - Jurisprudencia

Jornada de trabajo. Horas extra. Empleada que laboraba nueve horas por día. Planteo de inconstitucionalidad de los Convenios 1 y 30 de la O.I.T.. Improcedencia. No cabe hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad sobre los artículos 1º de la Ley Nº 11.544, 196 L.C.T. y 6º del C.C.T. Nº 462/06, con el argumento de que son violatorios de los convenios 1 y 30 de la O.I.T. Que fijan una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, ante el caso de una empleada del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal que laboraba en un horario habitual de 9 a 18 horas (9 horas diarias de lunes a viernes), puesto que el propio convenio 1 establece excepciones como la prevista en el inciso b) del artículo 2. En el caso, al no laborar los días sábado, se le tenía permitido el trabajo de una hora más por día. Si bien de acuerdo al C.C.T. Nº 462/06 la jornada máxima legal permitida es de "8 horas diarias y 44 semanales" se incluyó en la jornada de la actora la pausa para el almuerzo, sin que ninguna relevancia tenga el hecho de que ésta comiera o no en su lugar de trabajo.

CNAT Sala II, S.D. 97.814 del 26/03/10 Expte. Nº 1.285/08 "Selem, Julieta Noemí c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/despido"

SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

Salario Mínimo Vital y Móvil - LCT

- **CONCEPTO Artículo 116:** Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.
- **ALCANCE - Artículo 117:** Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.
- **MODALIDADES DE SU DETERMINACION Artículo 118:** El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios
- **PROHIBICION Artículo 119:** Por ninguna causa podrán abonarse salarios *inferiores* a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida.
- **INEMBARGABILIDAD Artículo 120:** El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Salario Mínimo Vital y Móvil - SMVM

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

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

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

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

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

Salario Mínimo Vital y Móvil - LNE

•**CREACIÓN Artículo 135:** Créase el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

•**CONSTITUCIÓN Artículo 136:** El Consejo estará integrado por dieciséis (16) representantes de los empleadores y dieciséis (16) de los trabajadores, que serán ad honorem y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durarán cuatro (4) años en sus funciones.

La representación de los empleadores estará integrada por dos (2) del Estado Nacional en su rol de empleador, dos (2) de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y doce (12) de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas.

La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

Salario Mínimo Vital y Móvil - LNE

•**DETERMINACION DEL SMV Artículo 139:** El salario mínimo vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

•**TRABAJADORES CON DERECHO A GARANTIA DE REMUNERACION MINIMA Artículo 140:** Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

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

Salario Mínimo Vital y Móvil valor actual

- * **\$27.216** a partir del 1 de julio de 2021
- * **\$28.080** desde el 1 de agosto
- * **\$29.160** a partir del 1 de septiembre

Originalmente se había pautado de la siguiente manera en **7 cuotas**, a seguir:

abril 9% hasta los \$23.544

mayo 4% hasta los \$24.408

junio 4% hasta los \$25.272

julio 3% hasta los \$25.920

agosto 5% hasta los \$27.000

noviembre 5% hasta los \$28.080

febrero de 2022 el restante 5% hasta los \$29.160

SALARIO MÍNIMO MENSUAL EN PAÍSES SELECCIONADOS DE AMÉRICA LATINA EN 2021

EN DÓLARES ESTADOUNIDENSES

PAÍS	(%)
■ CHILE	441
■ URUGUAY	423
■ ECUADOR	400
■ BOLIVIA	309
■ ARGENTINA	288
■ COLOMBIA	261
■ PERÚ	257
■ MÉXICO	215
■ BRASIL	207
■ VENEZUELA	1

SALARIO MÍNIMO EN DÓLARES

FUENTE: STATISTA

iProfesional.com

EMBARGO DE SALARIOS

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

EMBARGO DE SALARIOS

Reglamentación - Decreto N° 484/87

- **Artículo 1º:** Las remuneraciones devengadas por los trabajadores en **cada período mensual**, así como cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo vital fijado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116º y siguientes del Régimen de Contrato de Trabajo (LCT t.o 1976). Las remuneraciones superiores a este importe serán embargables en la siguiente proporción:
 - 1) Remuneraciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 10% del importe que excediere de este último.
 - 2) Retribuciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 20% del importe que excediere de este último.
-

EMBARGO DE SALARIOS

Reglamentación - Decreto N° 484/87

- **Artículo 3º:** Las **indemnizaciones** debidas al trabajador o a sus derechohabientes con motivo del contrato de trabajo o su extinción serán embargables en las siguientes proporciones:
 - 1) Indemnizaciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 10% del importe de aquellas.
 - 2) Indemnizaciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el 20% del importe de aquellas.
 - A los efectos de determinar el porcentaje de embargabilidad aplicable de acuerdo con lo previsto en el presente artículo, deberán considerarse conjuntamente todos los conceptos derivados de la extinción del contrato de trabajo.
 - **Artículo 4º:** Los límites de embargabilidad establecidos en el presente decreto no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas de modo que permitan la **subsistencia** del alimentante.
-

EMBARGO DE SALARIOS

EMBARGOS MÚLTIPLES

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

EMBARGO DE SALARIOS

Modelo Recibo de Notificación de Embargo

Lugar y fecha.

Sr. JUEZ - Juzgado N° ... Calle ... N° ... Ciudad ...

"Esta empresa acuso recibo en fecha .././... de cédula de notificación fecha .././...librada en el juicio «XX c/...» en la que nos indica retener \$... mensuales de los salarios que percibe nuestro empleado Sr. La primera retención se efectuará de los salarios de ... debido a que fueron ya liquidados los del presente mes"

Firma Empleador

EMBARGO DE SALARIOS

Modelo de Notificación de Cese

"Esta empresa acusa recibo en fecha .././.. de cédula de notificación fecha .././.. librada en el juicio «XX c/.....» en las que nos indica retener \$ mensuales de los salarios del Sr. A los efectos pertinentes aclaramos que dicha persona ha dejado de trabajar en esta empresa desde el día .././.. no adeudándose haberes y desconocemos actual empleo y domicilio".

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC)

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO SU ORIGEN

- El sueldo anual complementario fue establecido, por primera vez en la legislación laboral, a través del decreto 33302 (Edelmiro Farrell 44/46) de 1945. Éste dispuso que todos los empleadores están obligados a pagar a sus dependientes, el 31 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario; entendiéndose por tal "la doceava parte del total de sueldos o salarios percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario".
 - La norma citada fue receptada en 1974 por la Ley de Contrato de Trabajo, en cuyo artículo 121 se establece la misma forma de cálculo que la del decreto antes mencionado.
-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO SU ORIGEN

- Posteriormente, y sobre todo en el curso de la década de 1980, se elevaron pronunciadamente las tasas de inflación anual lo que motivó que los empleados perdieran gran parte del valor adquisitivo del aguinaldo; teniendo en cuenta la condición de remuneración de pago diferido y la forma de cálculo en base a la doceava parte de lo ganado en el semestre.
- Para tratar de remediar esta situación, en enero de 1984 se promulgó la Ley 23.041 por la cual se estableció que el sueldo anual complementario "será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en junio y diciembre de cada año"

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO CONCEPTO

- **Concepto:** El Aguinaldo o Sueldo Anual Complementario (SAC) es un salario adicional anual que se paga fraccionado en dos cuotas y se calcula sobre la mayor remuneración mensual de cada semestre que se devenga, correspondiendo pagar en cada período la mitad de dicha remuneración.
- La ley 23.041 define la metodología de cálculo del Sueldo Anual Complementario para la actividad privada, Administración Pública central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado. Dicho cálculo consiste en el 50 % de la **mayor remuneración mensual devengada por todo concepto** dentro de los semestres que culminen en los meses de junio y diciembre de cada año. (Esta Ley modifica el concepto de aguinaldo ya que anteriormente el artículo 121 de la LCT establecía que era la *doceava* parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario)
- El Decreto Reglamentario (1078/84) determina que el S.A.C. será proporcional al tiempo trabajado en los semestres que correspondan.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO EPOCA DE PAGO

- El artículo 122 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el Aguinaldo debe ser abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de Junio y la segunda el *dieciocho* de Diciembre de cada año.
- A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.
- La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

[Seg. Ley 27073 20-1-2015](#)

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO EPOCA DE PAGO

- El artículo 122 (ANTERIOR 2015) de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el Aguinaldo debe ser abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de Junio y la segunda el *treinta y uno* de Diciembre de cada año.
 - El artículo 91 de la Ley N° 24.467 establece que los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa pueden disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres (3) períodos en el año.
-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

EPOCA DE PAGO

- Las fechas de pago existen puede flexibilizarse cuando existan remuneraciones variables y sea necesario esperar la terminación del mes para saber cuál será la mejor remuneración del semestre; o simplemente, en el caso de sueldos fijos o jornales por día o por hora, en los que también puede ser necesario determinar si las remuneraciones de junio o diciembre pueden llegar a ser superiores a las del resto del semestre.
 - Por tales razones, es posible abonar cada cuota del aguinaldo dentro del plazo del artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir *hasta cuatro días hábiles* posteriores al 30 de junio o el 31 de diciembre.
-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

EPOCA DE PAGO

- Sobre el particular, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se expidió diciendo: "que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128 de la ley, el plazo para el pago del sueldo anual complementario correspondiente al primer semestre de 1981 venció el 6 de julio por lo que la mora se produjo el día 7"
 - En otro fallo la Cámara del Trabajo de la Capital, a través de la Sala X, mantuvo la posición anterior diciendo que "el juego armónico de las disposiciones de los artículos 122 y 128 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que *no resulta extemporáneo* abonar el "aguinaldo" dentro de los cuatro días hábiles posteriores al vencimiento de cada uno de los semestres del año."
-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO PAGO PROPORCIONAL

- El Decreto N° 1.078/84 aclara principalmente que el método de cálculo de aguinaldo, dispuesto por la Ley N° 23.041, es decir el 50% de la mejor remuneración mensual nominal, devengada por todo concepto en el semestre, será proporcional al tiempo trabajado. Es decir que, cuando dentro del semestre el empleado no trabaje todo el período (sea por haber ingresado después de la iniciación de cada período semestral, por renuncia o por despido antes de fines de Junio o Diciembre, u otra circunstancia) deberá calcularse el aguinaldo teniendo en cuenta el tiempo que ha trabajado en el semestre de que se trate.
 - Cabe aclarar que se computará como tiempo trabajado aquel en que aunque el trabajador no concurra a su empleo igual perciba remuneraciones, tales son los casos de vacaciones anuales, licencias especiales pagas, licencia paga por enfermedad inculpable, o casos similares.
-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO Conceptos que se computan para el cálculo

- Para el cálculo del aguinaldo se debe tener en cuenta que para establecer la mejor retribución del semestre hay que considerar TODOs los conceptos remunerativos devengados. Por ende, estarían incluidos el sueldo, los jornales, las comisiones, gratificaciones, propinas, viáticos siempre que tengan carácter remuneratorio, horas extras, antigüedad, adicional por función, adicional por título, etc. No estarían incluidos las asignaciones familiares, los beneficios sociales, las sumas no remunerativas y los conceptos indemnizatorios.
 - No importa que algunos conceptos remuneratorios sean circunstanciales (ejemplo: horas extras) ya que no se exige la condición de normal y/o habitual. Esto aclara además la situación del personal remunerado a destajo, a comisión u otras formas de remuneración variables y/o extraordinarias.
 - Los reajustes salariales o acuerdos que se celebran fuera del término normal, obligan habitualmente a realizar pagos retroactivos por reajustes de meses anteriores. Para calcular el aguinaldo no se tomará en cuenta el "total percibido" sino que se imputará el reajuste al mes/es en que se ha "devengado" tal remuneración. No importa entonces cuando se paga sino a que mes corresponde el pago.
-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO SITUACIONES PARTICULARES

Extinción del Contrato

El artículo 123 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que al producirse la extinción de la relación laboral cualquiera sea la causa, el trabajador tiene derecho a percibir la parte del **aguinaldo** en forma **proporcional** al tiempo trabajado.

Licencia por Maternidad

Durante el período de licencia por maternidad hay una suspensión momentánea del contrato de trabajo de acuerdo a lo previsto por el artículo 177 de la L.C.T. En dicho período la trabajadora no percibe remuneraciones sino un monto similar pero en concepto de *Asignaciones Familiares*. Por lo tanto el aguinaldo en este caso deberá calcularse teniendo en cuenta la mejor remuneración percibida y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el semestre. Es decir, el período de Licencia por Maternidad **no se computa** como tiempo de servicio y por ello por ese lapso no corresponde abonar el aguinaldo

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO SITUACIONES PARTICULARES

Accidentes de trabajo

Las enfermedades profesionales o los accidentes derivados de la relación laboral generan un período de ausencia que si bien es retribuido tiene un tratamiento especial ya que el trabajador percibe una "prestación dineraria". La Ley de Riesgos de Trabajo en su artículo 12, estableció la forma de calcular el ingreso base y éste ya tiene en cuenta la incidencia del aguinaldo por lo que en este caso, debemos tener en cuenta lo mencionado para la Licencia por Maternidad

Pago anticipado de vacaciones anuales

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

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO SITUACIONES PARTICULARES

Plus en el pago de vacaciones

El artículo 155 de la LCT dispone que se divida por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento para el caso de trabajadores mensualizados. Por ese motivo hay un plus adicional que puede hacer que, en un semestre sin mayores variantes, "la remuneración del mes" en que se pague sea la mayor y en ese caso será correcto tomarla como base de cálculo del aguinaldo..

Aportes y Contribuciones – Base Imponible

El artículo 6º de la R.G. N° 1.750/04 AFIP establece que cuando se trate del cálculo de contribuciones o cuotas correspondientes a cada cuota semestral del sueldo anual complementario, las bases imponibles máximas que se deberán aplicar serán equivalentes al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las mensuales establecidas

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO Ejemplos de cálculo

Caso 1 – Trabajador que cumplió tareas desde el 1/07/08 al 31/12/08 y su mejor remuneración mensual fue de \$ 18.000.

Rta: Su aguinaldo será de \$ 9000. (50% s/ \$ 18000)

Caso 2 – Trabajador que cumplió tareas desde el 1/08/08 al 31/12/08 y su mejor remuneración mensual fue de \$ 21000.

Rta: Su aguinaldo será de \$ 8750. (50% s/ \$ 21000 x 150 / 180)

Caso 3 – Trabajador mensualizado que cumplió tareas durante todo el semestre, y que tuvo en Octubre una remuneración superior a Diciembre ya que percibe en dicho mes, por única vez, horas extras.

Rta: El aguinaldo será igual al 50% de la remuneración de Octubre aunque su ingreso de ese mes esté integrado por un concepto no normal ni habitual.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Ejemplos de cálculo

Caso 4 – Empleado mensualizado que trabaja todo el semestre

Conceptos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Sueldo básico	11.000	11.000	11.000	11.000	11.000	11.000
Comisiones	-	-	-	-	-	-
Horas extras	-	-	1.000	-	-	-
Adicionales remunerativos	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Premio anual productividad	-	-	-	-	-	-
Adicionales no remunerativos	-	-	-	-	-	1.320
TOTAL recibido por cada mes:	12.000	12.000	13.000	12.000	12.000	13.320

Resultado: Aguinaldo a abonar: \$ 6500 -- Cálculo: 13.000 (mejor remuneración mensual) / 2 (cuota semestral aguinaldo)

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Ejemplos de cálculo

Caso 5 – Empleado mensualizado que no trabajó todo el semestre (ingreso fuera inicio del semestre, despido, renuncia o casos similares)

Conceptos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Sueldo básico	0	0	11000	11000	12000	12000
Comisiones	-	-	-	-	-	-
Horas extras	-	-	-	-	-	1000
Adicionales remunerativos	-	-	840	840	1000	1100
Premio anual productividad	-	-	-	-	-	-
Adicionales no remunerativos	-	-	-	-	-	-
TOTAL recibido por cada mes:			11840	11840	13000	14100

Resultado: Aguinaldo a abonar: \$ 4700 -- Cálculo: 14100 (mejor remuneración mensual) / 2 (cuota semestral aguinaldo) x 4 (meses trabajados) / 6 (meses del semestre).

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Ejemplos de cálculo

Caso 6 – Trabajador jornalizado que cumple tareas durante todo el semestre con retribuciones variables:

Conceptos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Sueldo básico	15000	11000	15000	12000	11000	15000
Comisiones	-	-	-	-	-	-
Horas extras	-	-	1000	-	-	500
Adicionales remunerativos	2000	1000	2000	1000	1000	2000
Premio anual productividad	1700	1200	1800	1300	1200	1750
Adicionales no remunerativos	-	-	-	-	-	-
TOTAL recibido por cada mes:	18700	13200	19800	14300	13200	19250

Resultado: Aguinaldo a abonar: \$ 9900 -- Cálculo: 19800 (mejor remuneración mensual) / 2 (cuota semestral aguinaldo)

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Ejemplos de cálculo

Caso 7 – Empleada con licencia por maternidad (tres meses trabajados y tres con licencia por maternidad en el semestre)

Conceptos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Sueldo básico	-	-	-	14000	14000	14000
Comisiones	-	-	-	1000	1500	1000
Horas extras	-	-	-	-	500	500
Adicionales remunerativos	-	-	-	1170	1200	1200
Premio anual productividad	-	-	-	-	-	-
Adicionales no remunerativos	-	-	-	-	-	1320
TOTAL recibido por cada mes:	0	0	0	16170	17200	18020

Resultado: Aguinaldo a abonar: \$ 4300 -- Cálculo: 17200 (mejor remuneración mensual) / 2 (cuota semestral aguinaldo) x 3 (meses trabajados) / 6 (meses del semestre).

Recordamos que en el período de Licencia por Maternidad la empleada no trabaja y cobra una asignación familiar. Por lo tanto el aguinaldo se calcula en proporción al tiempo trabajado en el semestre y sobre la mejor remuneración devengada.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Ejemplos de cálculo

Caso 8 – Empleado mensualizado que trabaja todo el semestre. Pago de retroactivo (en Junio se otorgan \$ 1000 de aumento retroactivo a Abril)

Conceptos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Sueldo básico	11000	11000	11000	11000	11000	12000
Horas extras	-	-	1200	-	-	-
Adicionales remunerativos	1000	1000	1000	1000	1000	1000
Retroactivo aumento \$ 1000 Abril + \$ 1000 Mayo	-	-	-	-	-	2000
Adicionales no remunerativos	-	-	-	-	-	1320
TOTAL recibido por cada mes:	12000	12000	13200	12000	12000	16320

Resultado: Aguinaldo a abonar: \$ 6600 -- Cálculo: 13200 (mejor remuneración mensual) / 2 (cuota semestral aguinaldo).

Si bien Junio tendría \$ 15000 remunerativos, hay \$ 2000 que no son propiamente del mes (retroactivo Abril y Mayo).

REGISTRACIONES CONTABLES

Terminología y Cuentas Involucradas

CUENTAS INVOLUCRADAS

SUELDOS y JORNALES: cuenta del estado de resultados

CARGAS SOCIALES: cuenta del estado de resultado.

SUELDOS A PAGAR: cuenta de pasivo.

CARGAS SOCIALES A PAGAR: cuenta de pasivo.

SINDICATO A PAGAR: cuenta de pasivo.

TERMINOLOGÍA

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

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

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

REGISTRACIONES CONTABLES

Ejemplo

DATOS:

Sueldos del mes: \$ 200.000 Descuentos legales \$ 34.000 (17%)
 Descuentos sindicales \$ 5000 Contribuciones patronales \$ 50.000

Cuenta	DEBE	HABER	Detalle
Sueldos y Jornales	200.000,00		Sueldos
Cargas Sociales	50.000,00		Contribuc. Patronales
a Sueldos a pagar		161.000,00	Sueldo - desc. al empleado
a Cargas Sociales a pagar		84.000,00	Contribuc. + aportes
a Sindicato a pagar		5.000,00	Aportes sindicales

REGISTRACIONES CONTABLES

Ejemplo II

DATOS:

Sueldos del mes: \$ 100.000 Descuentos legales \$ 17.000 (17%)
 Descuentos sindicales \$ 2.000 Contribuciones patronales 25% sobre remunerativo. Conceptos no remunerativos \$ 10.000 que llevan Aportes Obra Social (3%)

Cuenta	DEBE	HABER	Detalle
Sueldos y Jornales	110.000,00		Sueldos
Cargas Sociales	25.000,00		Contribuc. Patronales
a Sueldos a pagar		90.700,00	Sueldo - desc. al empleado
a Cargas Sociales a pagar		42.300,00	Contribuc. + aportes
a Sindicato a pagar		2.000,00	Aportes sindicales