



Actuación Segundo Parcial teoria

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

SEGUNDO PARCIAL

UNIDAD N°7: EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Extinción del contrato de trabajo

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

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

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

Artículo 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Derechos indemnizatorios

Surgen con claridad desde la Constitución Nacional, en el art. 14 bis. Ahí encontramos una clara protección contra el despido arbitrario, aunque no significa esto que el empresario no pueda despedir a aquellos trabajadores que así lo considere para la explotación de su empresa, pero debe abonar en consecuencia las correspondientes indemnizaciones laborales, y ésta es justamente la protección a la que se refiere el artículo 14 bis de la norma Constitucional.

Rubros indemnizatorios

En todos los casos se debe abonar, cualquiera sea la causal de extinción:

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

Conceptos a liquidar ante una ruptura

1. **Haberes, correspondientes al mes de la extinción, no abonados antes de la fecha de baja.** (Son los días de sueldo devengado (o los jornales correspondientes, primera o segunda quincena, según corresponda) hasta el momento de la extinción del contrato, junto con las remuneraciones variables que pudieran corresponder, como ser horas extras, comisiones, premios, etc.)

2. **Los conceptos de pago diferido no abonados aún.** El SAC devengado por la porción del semestre calendario hasta la fecha de cese. Asimismo en el caso que el trabajador haya cobrado regularmente gratificaciones, la porción devengada a la fecha de extinción, con el agregado del aguinaldo correspondiente.
3. **Las indemnizaciones que pudieran corresponder.**
 - a. Indemnización de Vacaciones no Gozadas y su SAC correspondiente;
 - b. Indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC correspondiente;
 - c. Indemnización por Integración del mes de despido y su SAC correspondiente;
 - d. Indemnización por antigüedad.
 - e. Otras indemnizaciones (s/CCT ó agravamientos fijados por ley).

Carácter no remunerativo de las indemnizaciones

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

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

Notificación del despido

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

Preaviso

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, según el art. 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, o en su defecto indemnización, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

→ INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL PREAVISO

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

→ PLAZOS

Deberá otorgarse con una anticipación de:

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

El preaviso debe notificarse por escrito (carta documento) y tiene efectos a partir de su recepción. Durante el plazo del preaviso otorgado, el trabajador tendrá derecho a una licencia diaria de dos horas (2hs.), sin reducción de su salario, dentro de su jornada de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas. El trabajador podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegra (art.237 LCT).

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo para ambas partes, esto significa que si surgen nuevas normas legales o convencionales, tendrán plena aplicación. Y si alguna de las partes, en este período incurre en alguna falta grave que por su naturaleza impida la continuación de la relación laboral, la parte perjudicada puede producir la ruptura del contrato con justa causa.

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

Integración del mes de despido

Si la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produce sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes (por ejemplo: el día 15), la indemnización sustitutiva de la falta de preaviso se INTEGRARA con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera (es decir que deberán pagarse los días hasta fin de mes, además de la indemnización por no haber preavisado la patronal). Esto se llama «integración del mes de despido».

Si el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 31/08/23, sin haberse otorgado el preaviso, no cabría en este ejemplo la integración del mes de despido pero sí la indemnización sustitutiva de preaviso por no haberse otorgado. Pero si en cambio el trabajador queda notificado fehacientemente del despido el día 15/08/23 y no se otorgara el preaviso, se deberá abonar 15 días, es decir medio mes de sueldo, que son los días que le restaban trabajar al mes además de la Indemnización sustitutiva del preaviso.

Indemnización por antigüedad

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

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

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

→ **ACLARACIÓN IMPORTANTE**

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

Indemnización por vacaciones no gozadas

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

Despido sin justa causa

Es la extinción del contrato de trabajo decidida por el empleador sin necesidad de mencionar alguna causa o motivo. El empleador debe notificar por escrito al trabajador su decisión. Si el despido se produce durante el período de prueba, no corresponde abonar indemnización alguna, pero sí es obligatorio preavisar.

→ **CONCEPTOS A ABONAR**

- ★ Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- ★ SAC (proporcional).
- ★ Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- ★ SAC sobre vacaciones no gozadas.
- ★ Indemnización sustitutiva de preaviso (de corresponder).
- ★ SAC sobre preaviso (de corresponder).
- ★ Indemnización por despido o antigüedad.
- ★ Indemnización por integración mes de despido (de corresponder).
- ★ SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).

Despido indirecto

Según la LCT (art.246), el trabajador puede considerarse despedido ante un hecho grave del empleador que le provoque perjuicio.

Algunos de los hechos que pueden ser causal de extinción del contrato son los siguientes:

- ★ Que el empleador rebaje salarios.
- ★ Que el empleador modifique la modalidad de contratación.
- ★ Que el empleador no abone las remuneraciones.

Ante un hecho grave, el trabajador deberá intimar al empleador para que modifique la decisión y si no responde o no rectifica la situación, el trabajador puede considerarse despedido.

→ **JURISPRUDENCIA**

A través del desconocimiento de la verdadera antigüedad y remuneración del trabajador se advierte una vulneración flagrante de la empleadora al deber de buena fe previsto en el artículo 63 de la LCT, con entidad injuriante suficiente para imposibilitar la prosecución del vínculo y en consecuencia para originar a favor del accionante los créditos indemnizatorios correspondientes. Queda justificada así la situación del despido indirecto en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Debe reputarse como injustificada y apresurada, la conducta asumida por la trabajadora de darse por despedida cuando al momento de tomar tal determinación la empresa procuraba alcanzar la regularización de su deuda de aportes y contribuciones previsionales y de cuota sindical, mediante planes de facilidades de pago formulados ante la AFIP y ante el Sindicato, por lo que tal circunstancia no puede constituir causa de despido indirecto.

→ **CONCEPTOS A ABONAR**

- ★ Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- ★ SAC (proporcional).
- ★ Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- ★ SAC sobre vacaciones no gozadas.
- ★ Indemnización sustitutiva de preaviso I SAC sobre preaviso.
- ★ Indemnización por despido o antigüedad.
- ★ Indemnización por integración mes de despido (de corresponder).
- ★ SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).

Despido con justa causa

La LCT (Art.242) establece que cuando ocurran hechos graves que impliquen injuria para el empleador y que por su gravedad no se pueda continuar la relación laboral, se podrá extinguir el contrato de trabajo con justa causa. La ley no define qué se considera hecho grave y deja a consideración de los jueces la determinación de las causales que pueden considerarse para justificar el despido.

La Ley no ha previsto cuales pueden considerarse causas de despido justificado, y por ello solamente a título orientativo pueden mencionarse algunas que la jurisprudencia nos muestra como tales, por ejemplo: faltas injustificadas y/o llegadas fuera de hora REITERADAS, desobediencia a órdenes del trabajo, agresión a un superior jerárquico o al empleador, abandono del trabajo, etc.

Hay algunas causas que de por sí son graves y justifican el despido inmediato, y otras faltas, sin ser tan importantes, por su reiteración (con antecedentes debidamente documentados) también pueden justificar la rescisión del vínculo laboral.

En el caso que el trabajador impugne la decisión del empleador y promueva una demanda por considerarse agraviado o perjudicado con el despido, los jueces serán los encargados de evaluar si la causal indicada por el empleador en la notificación del despido es justa o no.

De allí la advertencia que debe evaluarse si realmente hay una causa justificada antes de producir una ruptura intempestiva del contrato de trabajo.

Si se considera que existe, debe mencionarse el motivo en la respectiva notificación de despido al trabajador. El motivo allí indicado no puede luego modificarse en caso de litigio.

→ **CONCEPTOS A ABONAR**

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

Abandono de trabajo

Al igual que en el supuesto de renuncia, en estos casos la decisión depende del trabajador. Suele ocurrir que el trabajador incurre en ausencias injustificadas y sin aviso al empleador. Frente a esto, se lo debe intimar para que dentro del plazo de 48 horas se presente a trabajar y justifique las inasistencias. Si pasado el plazo, el trabajador no responde o no se presenta a trabajar, se le debe enviar una nueva notificación informando la extinción del contrato por abandono de trabajo.

→ CONCEPTOS A ABONAR

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

Voluntad de las partes (mutuo acuerdo)

De acuerdo a la LCT (Art.241), las partes pueden extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento por un acuerdo entre ellas. El acto debe formalizarse por escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa. Es condición indispensable para que el acuerdo sea válido, la presencia personal del trabajador.

→ CONCEPTOS A ABONAR

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

Renuncia del trabajador

La decisión claramente está en poder del trabajador, quien puede extinguir el contrato de trabajo, mediando o no preaviso. El trabajador debería comunicar su decisión por medio de telegrama colacionado al empleador (la forma típica y habitual). El telegrama es gratuito y se permite hacer con fecha retroactiva.

→ CONCEPTOS A ABONAR

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

Despido por fuerza mayor o falta de trabajo

Este supuesto está regulado en la LCT (art.247). Supone la existencia de un atenuante en la decisión (fuerza mayor ó falta de trabajo), con lo cual concluimos que la decisión de la ruptura laboral es ajena a las partes.

Para que exista fuerza mayor, el hecho debe ser extraño, ajeno a las partes, imprevisible, irresistible y no superado por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado.

Para que exista falta o disminución de trabajo, ésta debe ser súbita, inimputable al empleador, imprevisible, no superada por la empresa a pesar de las medidas que debería haber adoptado, que perdure en el tiempo y de extrema gravedad.

En el derecho de trabajo se considera FUERZA MAYOR al hecho de carácter extraordinario, imprevisible o que previsto no haya podido evitarse, ajeno a la voluntad del empleado y del empleador. Ejemplos claros de fuerza mayor son: inundaciones, terremotos, incendio del que resulte no ser culpable el empleador. Para reforzar el concepto damos ejemplos de los hechos que NO constituyen fuerza mayor, debido a que son perfectamente previsibles y/o evitables: finalización de un contrato de locación y/o desalojo; vencimiento de una concesión; el incendio producido por negligencia del empleador; la presentación de la empresa en concurso preventivo de acreedores; etc.

Un caso típico de falta o disminución de trabajo es el de crisis económica general o sectorial, y que ha generado a una firma una disminución de las ventas de sus productos.

Invocando tales razones la PRUEBA deberá estar a cargo del empleador, quien objetivamente deberá acreditar los hechos que motivaron el despido a través de los medios probatorios generales (pericia contable, comprobantes de pago, cartas de proveedores, informes de mercado, etc.) y probar además que ha agotado medidas para superar la crisis. Incluso un buen medio de prueba, para demostrar su voluntad de evitar despido de personal buscando soluciones, será la de haber adoptado también los recursos que le brinda la Ley de Contrato de Trabajo, como son las suspensiones.

Para extinguir el contrato el empleador debe:

1. Iniciar un procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo, informando las personas que quiere desvincular.
2. Comunicar el despido a los trabajadores en forma precisa y completa detallando el hecho generador de la situación y las medidas que la empresa a adoptado.
3. Despedir de acuerdo a la antigüedad del personal, primero al personal menos antiguo.
4. En el caso de personas ingresadas en el mismo semestre, debe despedirse primero a quienes tengan menores cargas de familia.

→ **CONCEPTOS A ABONAR**

- ★ Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- ★ SAC (proporcional).
- ★ Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- ★ SAC sobre vacaciones no gozadas.
- ★ Indemnización sustitutiva de preaviso (de corresponder).
- ★ SAC sobre preaviso (de corresponder).
- ★ Indemnización por antigüedad, reducida al 50%.
- ★ Indemnización por integración mes de despido (de corresponder).
- ★ SAC sobre integración mes de despido (de corresponder).

Jubilación del trabajador

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

Para que la intimación sea válida el trabajador debe:

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

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

→ **CERTIFICACIONES DE SERVICIOS**

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

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

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

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

Plazos legales:

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

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

A partir de la última reforma (Ley 27.426 de dic/2017) para INTIMAR A UN TRABAJADOR A JUBILARSE debe el empleador esperar sí o sí a que cumpla los 70 años de edad, aun cuando tenga los requisitos para acceder a la PBU.

Sin perjuicio que el trabajador de forma voluntaria lo haga anteriormente en la medida que cumpla los requisitos.

Concedido el beneficio jubilatorio al trabajador o superado el plazo de preaviso de un año, se extingue el vínculo laboral, sin derecho al cobro de indemnización por antigüedad.

→ **CONCEPTOS A ABONAR**

- ★ Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- ★ SAC (proporcional).
- ★ Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- ★ SAC sobre vacaciones no gozadas.
- ★ Algunos Convenios Colectivos de Trabajo fijan en reconocimiento a este momento el pago de sumas adicionales (Ej: un sueldo).

→ **REINGRESO O CONTINUIDAD DEL EMPLEADO. COMPUTO DE ANTIGÜEDAD**

Obtenido el beneficio jubilatorio el trabajador pierde la antigüedad adquirida a lo largo de la relación laboral. Vuelve a computar antigüedad pero desde su nueva situación de jubilado, sin acumular a la antigüedad anterior. Es por eso que ante una situación de despido sin causa para trabajadores que reingresaron como jubilados o continuaron trabajando con su mismo empleador una vez jubilados, se computará al efecto de la indemnización por antigüedad solo la que adquiera

desde su reingreso o desde que obtuvo el beneficio jubilatorio para el caso de continuidad sin interrupciones.

Vencimiento del plazo o finalización de la tarea

Este tipo de extinción se produce en los casos de contratos a plazo fijo o de trabajo eventual.

La extinción se da como consecuencia del:

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

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

- Contratos a plazo inferior al año: Sin indemnización.
- Contratos que alcancen o superen el año: Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá la indemnización del art. 247 (mitad del art.245).
- Despido antes del vencimiento del plazo (Art. 95): El despido injustificado antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de la indemnización del art. 245, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, por la sola ruptura anticipada del contrato.
- ★ Conceptos a abonar (contrato menor a un año):
 - Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
 - SAC (proporcional).
 - Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales) y su SAC.
- ★ Conceptos a abonar (contratos = ó > a un año):
 - Sueldo y SAC proporcional a los días trabajados.
 - Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales) y su SAC.
 - Indemnización por despido o antigüedad al 50%. Requisito: Siempre y cuando se haya cumplido el plazo del contrato y otorgado preaviso.

Muerte del trabajador

Está previsto en la LCT (art.248) y la decisión es ajena a las partes. Frente a este supuesto, sus derecho habientes serán los que puedan cobrar, con el sólo hecho de acreditar el vínculo y sin necesidad de realizar el trámite sucesorio, los rubros que integran la liquidación final. Si la misma es reclamada por distintas personas que invocan excluyentes derechos sobre aquella, es conveniente que el empleador -ante la duda- evite el pago directo de la indemnización consignándolo judicialmente.

Es para destacar lo siguiente: Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fueren concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Conceptos a abonar:

- Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- SAC (proporcional).
- Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- SAC sobre vacaciones no gozadas.
- Indemnización por antigüedad, reducida al 50%.

Está previsto en la LCT (art.249) y la decisión es ajena a las partes. En este caso se extingue el contrato cuando las condiciones personales o legales del empleador, sean la causa determinante de la relación laboral y sin la cual no se puede continuar con el vínculo. Esta causal es válida si el empleador es una persona física puesto que si es una sociedad, la relación continúa a pesar del fallecimiento de uno de los socios.

Cuando en un establecimiento comercial o industrial fallece el empleador, eso no provocaría la extinción del contrato de trabajo de su personal, ya que normalmente las actividades pueden ser continuadas por sus herederos. En principio, si éstos despidieran a ese personal deberían abonar la indemnización sin causa justificada. Ahora, cuando se prueba que la actividad del principal no puede continuar porque su desaparición física excluye dicha posibilidad, entonces sí estamos en presencia de considerar lo previsto en el art.249 de la LCT.

Esto puede comprenderse fácilmente teniendo en cuenta que si el empleador era un profesional (contador, abogado, escribano, etc.) y sus herederos no tienen un título similar es evidente que no pueden continuar la actividad, considerándose esta una causa de fuerza mayor.

Conceptos a abonar:

- Sueldo proporcional a los días trabajados en el mes.
- SAC (proporcional).
- Indemnización por vacaciones no gozadas (proporcionales).
- SAC sobre vacaciones no gozadas.
- Indemnización por antigüedad, reducida al 50% ó al 100% si no se acreditara situación de fuerza mayor.

Quiebra o concurso del empleador

De acuerdo a la LCT (art.251), hay que considerar dos situaciones distintas:

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

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

Conceptos a abonar (quiebra no imputable al empleador):

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

Conceptos a abonar (quiebra por otros causales):

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

Importante

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

- La empresa CONTINUA:
 - El síndico decide que trabajador cesa o continúa.
 - Disolución con indemnización al 50% (sin culpa).
 - ó con indemnización al 100% (con culpa o dolo).
- La empresa NO CONTINUA:
 - Disolución con indemnización al 50% (sin culpa).
 - ó con indemnización al 100% (con culpa o dolo).

Incapacidad o inhabilidad del trabajador

Incapacidad → se relaciona con la pérdida de aptitud física o psíquica del empleado. Ej: patología cardíaca, que puede disminuir capacidad de trabajo (reubicación) ó directamente se torna incapacidad absoluta (extinción).

Inhabilidad → se vincula con la pérdida de habilitaciones o aprobaciones requeridas para el trabajo habitual. Ej: Chofer que no logra renovar carnet de conducir (extinción).

EXTINCIÓN por Incapacidad

- Absoluta (más de 2/3 partes): Indemnización Art.245 (100%).
- Parcial (menor a 2/3 partes) sin intención de reubicar al empleado pudiendo hacerlo: Indemnización Art.245 (100%).
- Parcial (menor a 2/3 partes) acreditando imposibilidad de reubicar: Indemnización Reducida al 50%.

No opera extinción, si fuera parcial la incapacidad y se logra reubicar en otras funciones al empleado, garantizando el mismo sueldo.

EXTINCIÓN por Inhabilidad

- Cuando la misma deviene sin culpa: Indemnización Art.247 (50%).
- Cuando la misma fuera con culpa o dolo del empleado: Hay extinción del vínculo laboral sin indemnización alguna (art.254)

Situaciones de agravamiento indemnizatorio

Despido por embarazo o maternidad

En el art. 182 de la LCT, se establece una INDEMNIZACIÓN ESPECIAL: el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

- En resumen: sería un total de 13 sueldos (por el SAC) más, la indemnización por antigüedad.
- Esta protección a la mujer embarazada está dada con absoluta prescindencia de su estado civil, y deberá observarse por lo tanto igual tratamiento sea trabajadora casada o soltera.
- Obviamente la garantía de estabilidad en el empleo no es absoluta por cuanto igualmente el empleador puede tomar la decisión del despido, pero, deberá abonar una abultada indemnización o, en su caso, probar que existió una causa suficientemente grave que impidió la continuidad de la relación laboral.
- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar el embarazo.

Estado de excedencia (Art.183)

La trabajadora que estando vigente la relación laboral tuviere un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes posibilidades:

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

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

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

Despido por causa de matrimonio (Art. 181)

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

El art. 182 castiga esta situación de despido, al igual que lo mencionado para el supuesto de embarazo. Es decir, se establece una INDEMNIZACION ESPECIAL equivalente a un año de remuneraciones (es decir, 13 sueldos), que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

Despido de trabajador como representante gremial

- Art. 217: Los trabajadores que por razón del desempeño de cargos gremiales, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.
- Art. 52 (L.23.551): Los trabajadores amparados por las garantías previstas en la presente ley, no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía de estabilidad gremial. La violación por parte del empleador de las garantías establecidas, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. El trabajador, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.

Transferencia del contrato de trabajo

Está regulado por la LCT en los arts. 225 a 230.

Para tener en cuenta y resaltar:

- Transferencia del establecimiento: pasarán al adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo al tiempo de la transferencia. Continúa la relación laboral con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad y derechos adquiridos.
- El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia, se le infiriese un perjuicio. Ejemplos: se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.
- Solidaridad: El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquel. Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.
- A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.
- Se aplica todo esto se trate de Transferencia del establecimiento o simplemente Cesión del Contrato de Trabajo.

Empleo no registrado- Ley Nacional de Empleo (24.013)

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

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

- Falta de registración laboral.
- Fecha de ingreso incorrecta.
- Remuneración inferior a la real.

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

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

Agravamiento del despido

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

Ley 25.323

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

Multa del art. 1

Se establece que la indemnización por antigüedad o despido prevista en la Ley de Contrato de Trabajo, será duplicada cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. (No es acumulable con las indemnizaciones previstas en la Ley Nacional de Empleo).

Multa del art. 2

Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones por preaviso, integración despido o por antigüedad (arts. 232, 233 y 245 de la Ley 20.744) o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Prevención de la Evasión Fiscal

Conocida como ley antievasión, comenzó a regir el 26/11/00, modificando el artículo 80 de la LCT e incorporando a la misma norma legal el artículo 132 bis. Tiene como objetivo prevenir la evasión fiscal.

Multa del art. 45

Agrega un último párrafo al artículo 80 de la LCT, se refiere a que si el empleador no hiciera entrega de los certificados de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.

UNIDAD N°8: IMPUESTO A LAS GANANCIAS CUARTA CATEGORÍA

El impuesto a la renta – en la Argentina denominado Impuesto a las Ganancias y hasta 1973 Impuesto a los Réditos – es un tributo que desde hace varias décadas, ocupa un lugar preferencial en la mayor parte de los sistemas impositivos de los estados modernos. Otras denominaciones habituales son sobre las utilidades, a los beneficios, sobre los ingresos netos. Se trata de un impuesto Nacional coparticipable.

Rentas. Categorías

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

ART. 82 – Ley Impuesto Ganancias

Art. 82: Constituyen ganancias de cuarta categoría las provenientes:

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

Imputación. Periodo. Ejercicio

Imputación de las ganancias

- Primera y Tercera categoría: DEVENGADO.
- Segunda y Cuarta categoría: PERCIBIDO.

Ejercicio fiscal

- Año calendario para toda personas físicas y demás sujetos que no lleven contabilidad.
- Ejercicio comercial para todo empresa.

ES UN IMPUESTO ANUAL

Sujetos obligados a actuar como agentes de retención

- ✚ Los sujetos que paguen por cuenta propia, ya sea en forma directa o a través de terceros, las ganancias detalladas precedentemente.
- ✚ Quienes paguen por cuenta de terceros, cuando estos últimos fueran personas físicas o jurídicas domiciliadas o radicadas en el exterior.

Situación de pluriempleo o existencia de varios agentes pagadores

Cuando el beneficiario obtenga las referidas ganancias de varias personas, deberá actuar como agente de retención aquel que abone el mayor importe. La determinación del agente de retención deberá efectuarse al inicio de una nueva relación laboral (las rentas que abonen cada uno de los agentes pagadores) y, posteriormente, al inicio de cada año fiscal (respecto de las sumas abonadas en el año fiscal anterior).

Obligaciones del empleado

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

F572 WEB -Sistema de Registro y Actualización de Deducciones del Impuesto a las Ganancias - (SiRADIG)

Es un Servicio Web que le permite al trabajador informar datos de los conceptos que pretenda deducir en el régimen de retención del impuesto a las ganancias, las percepciones que le hubieren practicado conforme el régimen establecido por la Resolución General N° 4003 y su complementaria, así como también informar otros ingresos obtenidos en caso de pluriempleo. Esta información es remitida electrónicamente al empleador a fin de proveerle de los datos necesarios a efectos de realizar las retenciones que correspondan.

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

- b. Los pagos a cuenta que de acuerdo con las normas que los establezcan, puedan computarse en el respectivo impuesto.
- c. Las ganancias provenientes de ajustes retroactivos mencionados en el Artículo 9°.
- ✚ Presentar DDJJ Bienes Personales y Ganancias cuando sus ingresos superen los \$ 2.500.000 (2020) \$ 3.700.000 (2021) \$ 6.600.000 (2022).
- ✚ Las declaraciones juradas tendrán el carácter de informativas, excepto que de ellas resulte saldo a pagar o a favor del contribuyente, y -en la medida en que los beneficiarios de las rentas no se encuentren inscriptos en los respectivos impuestos- podrán ser presentadas hasta el día 30 junio, inclusive, del año siguiente a aquel al cual corresponde la información que se declara.
- ✚ Efectuar las retenciones sobre los haberes del trabajador y efectuar los depósitos correspondientes al Fisco. (El empleador es solamente un mediador entre su personal y el ente recaudador).
- ✚ Exponer ante requerimientos de AFIP la documentación de trabajo (cálculos y Siradig).
- ✚ Extender al cese de la relación laboral o al finalizar el año fiscal la "Liquidación de Impuesto a las Ganancias - 4ta. Categoría Relación de Dependencia." (reemplaza al F. 649), que significa la certificación del impuesto retenido.

Concepto de Pago

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

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

Conceptos básicos

- ❖ **GANANCIA BRUTA**: Se considera ganancia bruta a todos los conceptos percibidos por el empleado antes de los descuentos (Sueldo bruto, tickets, vacaciones, bonus, SAC).
- ❖ **GANANCIA NETA**: Se considera Ganancia Neta al importe de la Ganancia Bruta menos los las Deducciones Generales que indica la Ley.
- ❖ **GANANCIA NETA SUJETA A IMPUESTO**: Se considera Ganancia Neta sujeta a Impuesto, a la Ganancia Neta menos las Deducciones Técnicas que indica la ley (Art. 30 LIG).
- ❖ **IMPUESTO DETERMINADO**: es el que se obtiene con la Ganancia Neta sujeta a Impuesto y la TABLA de las alícuotas Progresivas.
- ❖ **IMPUESTO A INGRESAR**: es el impuesto determinado menos los conceptos deducibles del mismo (retenciones, anticipos, pagos a cuenta).

Retribuciones no habituales

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

Sueldo Anual Complementario

Los agentes de retención deberán adicionar a la ganancia bruta de cada mes calendario determinada conforme el Apartado A y, en su caso, a las retribuciones no habituales previstas en el Apartado B, una doceava parte de la suma de tales ganancias en concepto de Sueldo Anual Complementario 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 Sueldo Anual Complementario.

En los meses en que se abonen las cuotas del Sueldo Anual Complementario, deberá utilizarse la metodología mencionada en los párrafos anteriores, sin considerar los importes realmente abonados por dichas cuotas ni las deducciones que correspondan practicar sobre las mismas.

La liquidación anual o final, según corresponda, se efectuará conforme el Artículo 30, considerando el sueldo anual complementario percibido en el período fiscal y las deducciones correspondiente a los conceptos informados por el beneficiario de las rentas, en reemplazo de las doceavas partes computadas en cada mes, pudiendo surgir un importe a retener o a reintegrar por aplicación del procedimiento establecido en los párrafos precedentes.

Ganancia Bruta. Determinación Anexo II – RG 4003

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

Se encuentran comprendidos, entre otros conceptos: horas extras, adicionales por zona, título, vacaciones, gratificaciones de cualquier naturaleza, comisiones por ventas y honorarios percibidos por el desarrollo de la actividad en relación de dependencia, remuneraciones que se perciban durante licencias o ausencias por enfermedad, indemnizaciones por falta de preaviso en el caso de despidos, también aquellos beneficios sociales a favor de los dependientes contemplados en el Artículo 100 de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

No gravado

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

- a) Asignaciones familiares.
- b) Intereses por préstamos al empleador.
- c) Indemnizaciones percibidas por causa de muerte o incapacidad producida por accidente o enfermedad.
- d) Indemnizaciones por antigüedad que hubieren correspondido legalmente en caso de despido.
- e) Indemnizaciones que correspondan en virtud de acogimientos a regímenes de retiro voluntario, en la medida que no superen los montos que en concepto de indemnización por antigüedad, en caso de despido, establecen las disposiciones legales respectivas.
- f) Pagos por servicios comprendidos en el Artículo 1º de la Ley Nº 19.640.
- g) Aquellos que tengan dicho tratamiento conforme a leyes especiales que así lo dispongan (vgr.: Ley Nº 26.176 - Petroleros).
- h) Indemnización por estabilidad y asignación gremial -Artículo 52 de la Ley Nº 23.551-, e indemnización por despido por causa de embarazo - Artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo-.
- i) Gratificaciones por cese laboral por mutuo acuerdo, normado en el Artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- j) La diferencia entre el valor de las horas extras y el de las horas ordinarias percibidas por los servicios prestados en días feriados, no laborables, inhábiles y fines de semana o de descanso semanal, determinadas y calculadas conforme el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo o, en su defecto, en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones.
- k) Adicional por material didáctico abonado al personal docente, hasta la suma del CUARENTA POR CIENTO (40%) de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del Artículo 30 de la ley del gravamen.

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

Deducciones

- a) Aportes para fondos de jubilaciones, retiros, pensiones o subsidios, siempre que se destinen a la Administración Nacional de la Seguridad Social o a cajas provinciales o municipales, o estuvieren comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (incluso los importes correspondientes a imposiciones voluntarias, depósitos convenidos al precitado sistema y los efectuados por los beneficiarios que reingresen o continúen en actividad - Artículos 34, 56 y 57, respectivamente, de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones-).
- b) Descuentos con destino a obras sociales correspondientes al beneficiario y a las personas que revistan para el mismo el carácter de cargas de familia, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 30, inciso b) de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 1997 y sus modificaciones; y cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y a las contribuciones de solidaridad pactadas en los términos de la ley de convenciones colectivas, conforme a lo establecido en el Artículo 37 de la Ley N° 23.551, sus modificaciones, y sus normas reglamentarias y complementarias.
- c) Importes que se destinen a cuotas o abonos a instituciones que presten cobertura médica asistencial, correspondientes al beneficiario y a las personas que revistan para el mismo el carácter de cargas de familia, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 30, inciso b) de la Ley de Impuesto a las Ganancias. El importe a deducir por dichos conceptos no podrá superar el CINCO POR CIENTO (5%) de la ganancia neta del ejercicio acumulada hasta el mes que se liquida, determinada antes de su cómputo y el de los conceptos indicados en la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 1997 y sus modificaciones, en su Artículo 81, incisos c) y h), así como de los quebrantos de años anteriores y, cuando corresponda, de las sumas a que se refiere el Artículo 30 de dicha ley.
- d) Primas de seguros para el caso de muerte. (tope anual \$ 42921 - 2022).
- e) Gastos de sepelio del contribuyente o de personas a su cargo. (tope anual \$ 996.23)
- f) Para el caso de corredores y viajantes de comercio: los gastos estimativos de movilidad, viáticos y representación, amortización impositiva del rodado y, en su caso, los intereses por deudas relativas a la adquisición del mismo, de acuerdo con las disposiciones de la Resolución General N° 2169 (DGI) y sus modificaciones, y los valores fijados por la Resolución General N° 3503 (DGI).
- g) Donaciones a los fiscos nacional, provinciales y municipales y a las instituciones comprendidas en el Artículo 20, incisos e) y f), de la ley del gravamen, en las condiciones dispuestas por el Artículo 81 inciso c) de la misma, hasta el límite del CINCO POR CIENTO (5%) de la ganancia neta del ejercicio, acumulada hasta el mes que se liquida, que resulte antes de deducir el importe de las respectivas donaciones, el de los conceptos previstos en los incisos g) y h) del mismo artículo, el de los quebrantos de años anteriores, y cuando corresponda, las sumas a que se refiere el Artículo 23 de la ley del gravamen.
- h) El CUARENTA POR CIENTO (40%) de las sumas pagadas en concepto de alquileres de inmuebles destinados a casa habitación del contribuyente o causante en el caso de sucesiones indivisas, hasta el límite de la ganancia no imponible prevista en el inciso a) del Artículo 30 de esta ley del gravamen, siempre y cuando el beneficiario de la renta no resulte titular de ningún inmueble, cualquiera sea la proporción.
- i) Importes que correspondan a descuentos obligatorios establecidos por ley nacional, provincial o municipal.
- j) Honorarios correspondientes a los servicios de asistencia sanitaria, médica y paramédica por:
 - a. Hospitalización en clínicas, sanatorios y establecimientos similares.
 - b. Prestaciones accesorias de la hospitalización.
 - c. Servicios prestados por los médicos en todas sus especialidades.
 - d. Servicios prestados por los bioquímicos, odontólogos, kinesiólogos, fonoaudiólogos, psicólogos, etc.
 - e. Servicios prestados por los técnicos auxiliares de la medicina.

- f. Todos los demás servicios relacionados con la asistencia, incluyendo el transporte de heridos y enfermos en ambulancias o vehículos especiales.

La deducción procederá siempre que la prestación haya sido efectivamente facturada por el prestador del servicio y hasta un máximo del CUARENTA POR CIENTO (40%) del total facturado. El importe total de las deducciones admitidas por estos conceptos no podrá superar el CINCO POR CIENTO (5%) de la ganancia neta del ejercicio determinada antes de su cómputo.

- k) Intereses correspondientes a créditos hipotecarios que les hubieran sido otorgados por la compra o construcción de inmuebles destinados a la casa habitación, hasta el importe establecido en el Artículo 81, inciso a), tercer párrafo, de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 1997 y sus modificaciones (Tope \$ 20.000 anuales).
- l) Aportes al capital social o al fondo de riesgo efectuados por los socios protectores de sociedades de garantía recíproca previstos en el Artículo 79 de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias.
- m) Importes abonados a los trabajadores domésticos en concepto de contraprestación por sus servicios y los pagados para cancelar las contribuciones patronales indicadas en el Artículo 3º del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, aprobado por el Artículo 21 de la Ley N° 25.239. (Tope \$ MNI anual)
- n) Aportes efectuados a Cajas Complementarias de Previsión, Fondos Compensadores de Previsión o similares, creados por leyes nacionales, provinciales o municipales, Convenciones Colectivas de Trabajo o Convenios de Corresponsabilidad Gremial y todo otro aporte destinado a la obtención de un beneficio que guarde identidad con una prestación de índole previsional que tenga carácter obligatorio para el beneficiario de las rentas.
- o) Gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas abonados por el empleador, en los importes que fije el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la actividad de que se trate o -de no estar estipulados por convenio- los efectivamente liquidados de acuerdo con la documentación que así lo acredite, y hasta un máximo del CUARENTA POR CIENTO (40%) de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del Artículo 30 de la ley del gravamen.

Deducciones generales. Resumen

- Aportes Jubilatorios.
- Aportes Obras Sociales (contribuciones y cargas de familia) / Cuotas sindicales.
- Cuotas cobertura médico asistencial (Tope 5 %).
- Seguros de vida (Tope \$ 42.921 año 2022).
- Gastos de sepelio (Tope \$ 996.23 año).
- Donaciones fisco o entidades religiosas o sin fines lucro (Tope 5%)
- Seguro de retiro privados (Tope \$ 1261.23 año).
- Alquiler casa habitación (40% y tope MNI anual) – condiciones.
- Descuentos obligatorios establecidos por ley nacional, provincial o municipal.
- Honorarios correspondientes a los servicios de asistencia sanitaria (Tope 40% y 5%).
- Intereses correspondientes a créditos hipotecarios casa habitación (Tope \$ 20000 año)
- Importe abonado trabajadores domésticos y contribuciones (tope MNI anual).

Deducciones personales 2023. Art. 30 Ley de Impuesto a las Ganancias

- a) En concepto de ganancias no imponibles \$ 451683.19 siempre que sean residentes en el país.
- b) En concepto de cargas de familia siempre que las personas que se indican sean residentes en el país, estén a cargo del contribuyente y no tengan en el año entradas netas superiores \$ 451683.19, cualquiera sea su origen y estén o no sujetas al impuesto:
1. \$ 421088.24 anuales por cónyuge / unión convivencial.

2. \$ 212356.37 anuales por cada hijo, hija, hijastro o hijastra menor de Dieciocho (18) años.
 3. \$ 424712.74 por cada hijo, hija, hijastro o hijastra incapacitado para el trabajo.
- c) En concepto de deducción especial hasta la suma de \$ 1580891.18 cuando se trate de ganancias netas comprendidas en el artículo 49, siempre que trabajen personalmente en la actividad o empresa y de ganancias netas incluidas en el artículo 79. El importe previsto en este inciso se elevará a \$ 2168079.35 (x 4.8) cuando se trate de las ganancias a que se refieren los incisos a, b y c del artículo 79 LIG.

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

CONCEPTO DE RESIDENCIA (Art.33 LIG): A los efectos de las deducciones previstas en el artículo 30, se consideran residentes en la República a las personas de existencia visible que vivan más de seis (6) meses en el país en el transcurso del año fiscal.

Beneficios

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

Deducciones personales 2018. Deducción por hijos – RG 4286

Según la Resolución 4286 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), desde este año solo uno de los padres o tutor de un menor podrá aplicar la deducción por hijo en el Impuesto a las Ganancias.

Esta RG, representa un incremento de la presión tributaria en aquellos casos en que ambos padres de personas deducibles - menores a cargo o personas discapacitadas- estén alcanzados por Ganancias. Hasta ahora, la AFIP permitía en forma explícita la deducción del 100% por parte de ambos.

Entre las modificaciones se estableció que "cuando la carga de familia sea menor de 18 años, la deducción será computada por quien posea la responsabilidad parental, en los términos del Código Civil y Comercial de la Nación", mientras que cuando ésta sea ejercida por los dos progenitores -y ambos perciban ganancias imponibles-, cada uno podrá computar el 50% del importe de la deducción, o bien uno de ellos el 100 por ciento de dicho importe.

Información e ingreso de las retenciones (SI.CO.RE.)

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

- Retenciones 1ra. Quincena: pago a cuenta hasta el 21 mes (global).
- Retenciones 2da. Quincena: pago junto con DDJJ mensual SICORE (Vencimiento Día 10 mes siguiente). La DDJJ es de tipo nominativa.

(Los vencimientos son establecidos anualmente mediante RG AFIP y varían de acuerdo al dígito verificador de la CUIT).

Ejemplo 1: si la empresa abona sueldos del mes de Enero el día 2 de Febrero, y retiene a sus 3 empleados, estas 3 retenciones sumadas deberán pagarse juntas sobre el 20 de Febrero (pago a cuenta). Sobre el 10 de Marzo, se presentará el SICORE (información nominativa y se consignará el pago a cuenta).

Ejemplo 2: si la empresa abona sueldos del mes de Enero el día 31 de Enero, y retiene a sus 3 empleados, estas 3 retenciones se informarán y pagarán con el SICORE de Enero que vencerá sobre el 10 de Febrero (en este caso no hay pago a cuenta quincenal).

El pago se debe efectuar mediante VEP.

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

UNIDAD N°9: CONVENIO COLECTIVO EMPLEADOS DE COMERCIO

Partes intervinientes

- ▶ Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina.
- ▶ Asociación de Industriales Ceramistas.
- ▶ Cámara Argentina de Comercio.
- ▶ Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces.
- ▶ Cámara Argentina de Compañías Financieras.
- ▶ Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos.
- ▶ Cámara de Comerciantes Mayoristas.
- ▶ Cámara Argentina de Máquinas de Oficinas Comerciales y Afines.
- ▶ Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado.
- ▶ Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal.
- ▶ Cámara Argentina de Sociedad de Crédito para Consumo.
- ▶ Centro de Consignatarios de Productos del País.
- ▶ Colegio de Graduados en Ciencias Económicas.
- ▶ Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles.
- ▶ Confederación del Comercio de la República Argentina.
- ▶ Coninagro.
- ▶ Federación Argentina de Cooperativas Agrarias.
- ▶ Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitadas.
- ▶ Perfumistas Detallistas Asociados.
- ▶ Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras.
- ▶ Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital.
- ▶ Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines.

Ámbito de aplicación

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

Algunos ejemplos de actividades a las que se aplica el CCT 130/1975: Establecimientos donde se comercializan los siguientes productos: avícolas, artefactos del hogar, automotores, materiales de construcción, materiales de hierro, máquinas de oficina, máquinas de coser, artículos para deportes, artículos de fantasías, comestibles y bebidas, paños y casimires, artículos de electricidad, lanas e hilados, plantas, flores, productos lácteos, productos de granja, productos regionales, repuestos y/o accesorios para automotores, maderas, venta de artículos de peluquerías y casas de peinados, pelucas, pastas frescas, cuadros y marcos, maquinarias agrícolas y sus implementos, neumáticos, artículos de caucho, helados, vidrios, cristales y espejos. Además de entidades financieras, cigarrerías, librerías, bazares, jugueterías, fruterías, verdulerías, ferreterías, pinturerías, mueblerías, sombrererías, camiserías, supermercados, autoservicios, casas de música, bombonerías, panaderías y confiterías (venta al público), sanitarios, tintorerías, papelerías, zapaterías, marroquinerías, talabarterías, disquerías, pajarerías, carnicerías, semillerías, bicicleterías, rotiserías, fiambrerías, tiendas, sastrerías, boutiques, mercerías, casas de regalos, joyerías, casas de cambio, inmobiliarias, concesionarias de automotores, corralones de materiales, casas de remate, institutos de belleza, perfumerías,

santerías, estaciones de servicio, casa de electrónica, televisión, grabadores y/o sistemas de sonido, empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal, ópticas.

Agrupamientos y categorías profesionales

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

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

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

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

Algunas definiciones importantes:

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

En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del CCT, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario.

La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

Las empresas que empleen no más de 5 personas comprendidas en este CCT y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza A, Administrativos B, Cajeros B, Vendedores B. En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este CCT, supere los 5 empleados, pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el Capítulo III del presente CCT. Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el 1º párrafo, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este CCT, mantendrá la categorización adquirida.

Régimen remunerativo

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

Aumentos por zonas:

- a. Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida, Islas Malvinas e Islas del Atlántico Sur:
Aumento del 20% respecto a los sueldos básicos.
- b. Río Negro y Neuquén: Aumento del 5% respecto a los sueldos básicos.

No alcanzan estas disposiciones a los adicionales para cajeros.

Menores de edad, 14 a 17 años: Se reduce remuneración mínima mensual respecto al SMVM (\$105.500 en julio de 2023, 112.500 en agosto de 2023, 118.000 en septiembre de 2023, 132.000 en octubre de 2023, 146.000 en noviembre de 2023, 156.000 en diciembre de 2023) con 6 horas diarias:

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

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

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

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

Armado de vidrieras: Cualquier empleado que no se encuentre dentro de las categorías de vidrierista y/o ayudante de vidrierista, que arme vidrieras aparte de sus tareas habituales, percibirá un adicional del 3,83% respecto del sueldo básico más valor inicial acuerdo no remunerativo de un Vendedor B, de corresponder (porcentaje establecido por acuerdo de partes de fecha 26/09/1983, aprobado por la R. (DNRT) 56/1983 del 30/09/1983). Es un adicional remunerativo.

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.

Al solo efecto de la remuneración que deberá liquidarse se hará constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas, para cada trabajador, la calificación que le corresponda conforme a las escalas del artículo correspondiente de este CCT. Así como también cada cambio de calificación que se produzca en adelante, con la fecha desde la cual rige.

Adicionales para cajeros:

- a. Cajeros A y C: Adicional del 12,25% anual respecto al sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Cajeros A.
- b. Cajeros B: Adicional del 48% anual respecto al sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Cajeros B. Porcentajes establecidos por acuerdo de partes de fecha 26/09/1983, aprobado por la R. (DNRT) 56/1983 del 30/09/1983. Es un adicional no remunerativo que se abona trimestralmente.

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

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

Choferes y ayudantes de choferes:

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

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

- ★ Ayudante de chofer: primeros 100 km.: 0,0082% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar A; más de 100 km.: 0,01% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar Especializado A.
- ★ Chofer: primeros 100 km.: 0,01% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar B; más de 100 km.: 0,0115% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar Especializado B. Porcentajes establecidos por acuerdo de partes de fecha 26/09/1983, aprobado por la R. (DNRT) 56/1983 del 30/09/1983. Es un adicional remunerativo.

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

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

Horarios

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

Salubridad, Seguridad e Higiene

Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

Accidentes y enfermedades

En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de haberes.

El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impiden su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

Embarazo y maternidad

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

Licencia por vacaciones

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

Día del empleado de comercio

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

Art. 2: En dicho día los empleados de comercio no prestarán labores, asimilándose el mismo a los feriados nacionales a todos los efectos legales. Por excepción, en 2023 se pasó al 25 de septiembre.

Licencias y permisos especiales

El CCT fija las siguientes licencias pagas:

- a. Por matrimonio: 12 días corridos y 1 día para trámites prematrimoniales. Por casamiento de hijos: 1 día.
- b. Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as: 4 días corridos. Si ocurre a más de 500 km. de distancia: 2 días corridos adicionales.
- c. Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos, o hijos del cónyuge: 2 días corridos.
- d. Por nacimiento de hijo: 2 días hábiles.
- e. Cuando concurra a dar sangre: La jornada completa.
- f. Por mudanza de vivienda: 2 días corridos.

- g. Por comparecer a reparticiones oficiales: Los días necesarios.
- h. Por preparar materias y rendir exámenes secundarios: Hasta 10 días por año.
- i. Por preparar materias y rendir exámenes universitarios: Hasta 20 días por año, con hasta 4 días por examen.
- j. Por revisión médica militar: 2 días corridos.

Y como licencias sin goce de haberes:

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

Seguro de vida obligatorio

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

Aportes con fines sindicales

Art. 100 CCT modificado por acuerdo de partes de fecha 21/06/1991, homologado por Disp. (DNRT) 4803 del 04/07/1991: Se establece con carácter de contribución solidaria a cargo de los trabajadores un aporte del 2,5% de la remuneración total. Las sumas se depositarán mensualmente por el empleador en el mismo plazo fijado para el depósito de obra social. El depósito se hará conforme a lo siguiente:

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

Ambos aportes son obligatorios.

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

Aporte Extraordinario OSECAC

Por el acuerdo no remunerativo aplicable desde abril de 2023 hasta marzo de 2024, se dispuso un aporte extraordinario de \$100 con destino a OSECAC, que se descuenta a todos los empleados de Comercio afiliados a OSECAC.

INACAP o INCAPTEC

Tecnológico para Empleados de Comercio: Sus tareas son la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio. Fue creado por acuerdo de partes del 08/04/2008, homologado por R. (ST) 600/2008. Se financia a través de una contribución del 0,5% del salario inicial de la categoría "Maestranza A" vigente. Actualmente (periodo septiembre de 2023), tiene un valor de \$1.320,95.

Seguro de retiro complementario

Por acta del 21/06/1991, homologada por Disp. (DNRT) 4701 del 26/06/1991, se establece un Sistema de Retiro Complementario al régimen de previsión social. Se financia con un fondo afectado exclusivamente a esta finalidad, que se integrará con una contribución del 2,5% mensual sobre los salarios liquidados, para los cuales se computará también el SAC y el presentismo, y no se encuentran comprendidas las vacaciones, horas extras, premios y demás bonificaciones y las remuneraciones integradas en todo o en parte por comisiones. Tampoco se encuentran comprendidas las remuneraciones de los trabajadores eventuales o temporarios.

Acuerdos no remunerativos

Asignaciones no remunerativas: Desde el año 2006 hasta el año 2013, todos los años se realizaron acuerdos que fijaron diferentes asignaciones no remunerativas, de las cuales algunas se incorporaron más tarde a los sueldos básicos de convenio, hasta llegar a los sueldos básicos que se aplicaron hasta marzo de 2014. Se volvieron a fijar asignaciones no remunerativas desde octubre de 2016, y luego en 2017, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

Acuerdo no vigente – Abril 2023

Con fecha 14 de abril de 2023, se firmó un acuerdo que estableció las siguientes pautas:

- ▶ Se fijó un aumento no remunerativo en 3 cuotas, sobre los básicos vigentes a abril de 2023: 6,5% en abril 2023, 6,5% más en mayo 2023, 6,5% más en junio 2023, liquidable como “Incremento No Remunerativo – Acuerdo Abril 2023”.
- ▶ Se fijó una asignación no remunerativa por única vez de \$25.000, en 2 cuotas de \$12.500 en abril y mayo de 2023.
- ▶ Sobre dichos importes no remunerativos se calculan los aportes y contribuciones a Obra Social de Empleados de Comercio, y los aportes de los arts. 100 y 101 del CCT.
- ▶ Se estableció desde abril de 2023 hasta marzo de 2024 una contribución patronal a OSECAC de \$600 por cada empleado de comercio, esté afiliado a OSECAC o no. Dicha contribución no se paga a través del 931 sino desde la página de OSECAC.
- ▶ Los mencionados aumentos no remunerativos, se incorporaron a los básicos desde julio de 2023.
- ▶ Las partes se reunirían para renegociar las paritarias en julio de 2023.

Acuerdo no vigente – Julio 2023

Con fecha 24 de julio de 2023, se firmó un acuerdo que establece las siguientes pautas:

1. Se estableció un aumento en los básicos del 4,5%, tomando como base el sueldo básico que se había terminado formando por el acuerdo de abril de 2023.
2. Se estableció un incremento no remunerativo del 22,5%, escalonado en un 7,5% en julio de 2023; un 7,5% en agosto de 2023; y un 7,5% en septiembre de 2023, liquidable como “Incremento No Remunerativo – Acuerdo Julio 2023”.
3. Los mencionados aumentos no remunerativos, se incorporan a los básicos desde octubre de 2023.
4. Sobre dichos importes no remunerativos se calculan los aportes y contribuciones a Obra Social de Empleados de Comercio, y los aportes de los arts. 100 y 101 del CCT.
5. Se estableció que los importes correspondientes a los incrementos no remunerativos, deberán ser tenidos en cuenta para el cálculo del adicional por presentismo, adicional por antigüedad, SAC e indemnizaciones por despido incausado.
6. Las partes se deberían reunir para renegociar las paritarias en este mes de octubre de 2023.

UNIDAD N°10: RÉGIMEN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Marco jurídico

- ▶ Ley 22250: norma nacional cuya finalidad principal es definir las actividades, trabajos y servicios incluidos en la industria. Adicionalmente basarse en un registro nacional de inscripción de empleados a partir de un documento (libreta / credencial) y un sistema de fondo de desempleo.
- ▶ Ley 20744: aspectos no contemplados por la ley 22250.
- ▶ Convenios colectivos de trabajo:
 - Const. (obreros) CCT n° 76/75 ◇ principal.
 - Const. (capataces, empleados administrativos, técnicos, maestranza) CCT n° 660/13
 - Const. (hormigón elaborado) CCT n° 445/06.
 - Const. (obras en yacimiento petrolífero y gasífero) CCT n° 545/08.
 - Const. (obras de redes de acceso, distribución y transporte) CCT n° 577/10
- ▶ Normas emitidas por el IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción).

Aspectos específicos de la industria de la construcción:

IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción): organismo público no estatal sometido al control del ministerio de trabajo.

Obligaciones ante dicho organismo:

- ▶ Inscripción empleador (15 días desde el inicio de la primer relación laboral) y renovación arancel anual (marzo/abril de c/año s/corresponda) como empleador.
- ▶ Trámite de obtención credencial para el Fondo de Cese Laboral de cada uno de los obreros (15 días de realizada el alta temprana en AFIP).
- ▶ Pago de la contribución patronal.

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

IERIC: Obligaciones del empleador

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

- ❖ Formulario FI 001.
- ❖ DNI.
- ❖ Alta temprana.
- ❖ Constancia de CUIL.

Libreta de fondo de Cese Laboral Anterior: fue reemplazada por la credencial

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 una vez producido el desempleo.
- Se implementa a través de la apertura de una cuenta a la orden del trabajador y no constituye un costo para el empleado.
- Durante el 1er. Año de la relación laboral, el empleador depositará a su cargo mensualmente el 12% del total remunerativo que percibe el trabajador. A partir del 2do. Año baja al 8%.
- No se considerará en la base de cálculo el SAC y las horas extras (ninguna).

- El depósito del Fondo de Cese Laboral, correspondiente a las dos quincenas, se realizará hasta los 15 días del mes siguiente al devengamiento del sueldo (sueldos set/23 hasta el 15/10/23).
- Producido el cese laboral el empleador entregará la libreta / credencial al trabajador en el término de 48 horas, con la acreditación de los fondos para que pueda realizar su extracción.
- Se admite su pago en efectivo (a incluir en recibo de sueldos) sólo por el lapso respecto del cual no haya operado su vencimiento.
- El Fondo de Cese Laboral, para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la ley de contrato de trabajo.

Extinción del vínculo laboral

A diferencia de lo regulado por la Ley de Contrato de Trabajo

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

Dichos conceptos son reemplazados en este régimen por el Fondo de Cese Laboral, que es conformado por la contribución mensual del 8% o 12% de los empleadores.

Fondo de Cese Laboral vs Fondo de Desempleo

El cobro por parte del trabajador de la construcción del fondo de cese laboral no lo inhabilita para gestionar y cobrar el fondo o seguro de desempleo.

El trabajador de la construcción que haya cobrado el Fondo de Cese Laboral previsto en la ley 22.250 y no se haya reintegrado en el mercado laboral dentro de los 60 días de finalizada la relación laboral, puede tramitar ante ANSES el fondo o seguro de desempleo.

Aspectos específicos de la liquidación de sueldos

- ✚ Jornada diaria: 9 horas.
- ✚ Jornada continua: 20 minutos de descanso.
- ✚ Extensión normal semanal: 44 horas.
- ✚ Jornada normal mensual: 176 horas
- ✚ Jornada diaria sereno: 12 horas corridas.
- ✚ Modalidad de liquidación: por hora, salvo la categoría sereno (valor mensual).
- ✚ Modalidad de pago: quincenal.
- ✚ No se liquida un adicional por antigüedad.
- ✚ Día del trabajador de la construcción: 22/4 día pago no laborable.
- ✚ Tanto para el aporte como para la contribución mensual a la obra social (remuneraciones 4 y 8) se considerará como mínimo el importe equivalente a 176 horas, más el 20% adicional por asistencia.
- ✚ Excepción: el mes de alta o de baja del empleado, en el que se considerarán las horas efectivamente trabajadas.

Escala salarial OCT-23

Mes	Categoría	ZONA "A"	ZONA "B"			ZONA "C"			ZONA "C-Austral"		
		Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total
oct-23	Oficial Especializado	1526	1526	168	1694	1526	817	2343	1526	1526	3052
	Oficial	1301	1301	144	1444	1301	888	2188	1301	1301	2601
	Medio Oficial	1199	1199	130	1329	1199	908	2107	1199	1199	2398
	Ayudante	1101	1101	127	1228	1101	940	2041	1101	1101	2202
	Sereno	199737	199737	22779	222525	199737	134180	333934	199737	199737	399494

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

Contribución empresarial extraordinaria

- ✚ A partir del 1ero de julio de 2023 y por el término de 8 meses, cada empleador incluido en la presente CCT procederá a pagar mensualmente una contribución de pesos ochocientos cincuenta (\$850) por cada trabajador que integre su plantel al mes inmediato anterior al pago.
- ✚ El monto resultante deberá ser depositado en oportunidad del vencimiento de los aportes sindicales del mes de julio 2023 y siguientes, hasta el mes de febrero 2024.

Aspectos específicos de la liquidación de sueldo indemnización por falta de tareas

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

Aportes y contribuciones específicos de la actividad - Ley 26.494. Régimen previsional diferencial (marzo 2009)

Características específicas

Establece que los trabajadores de la industria de la construcción gozarán de un régimen previsional diferencial, pudiendo acceder a la jubilación cuando alcancen la edad de cincuenta y cinco (55).

Condición: acreditar trescientos (300) meses de servicios con aportes computables a uno o más regímenes del sistema de reciprocidad previsional, de los cuales —al menos— el ochenta por ciento (80%) de los últimos ciento ochenta (180) meses deben haber sido prestados en la precitada industria.

Contribución patronal adicional a la establecida en el sistema integrado previsional argentino y a cargo de los empleadores contemplados a aplicarse sobre la remuneración imponible de los trabajadores de:

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

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

Ley 27.430 – Detracción del mínimo no imponible

Art 167 Ley 27.430: El importe podrá detraerse cualquiera sea la modalidad de contratación, adoptada por la LCT 20.744, y sus modificatorias y el Régimen Nacional de Trabajo Agrario Ley 26.727.

DR 759/2018 Art 4: Las relaciones laborales reguladas por el Régimen de la Industria de la Construcción establecido por la ley 22.250 se encontrarán comprendidas en las disposiciones del

art 4 del Decreto 814/01 y sus modificaciones. Dicho DR entró en vigencia a partir de Septiembre 2018.

Aportes y contribuciones específicos de la actividad

UOCRA: boleta mensual que incluye:

- 2,5% de las remuneraciones en concepto de cuota sindical (aporte). El descuento se practica por quincena – el pago es mensual.
- Seguro vida convencional: 2% del sueldo básico de la categoría de sereno (aporte). El descuento se practica en la 2da.quincena (salvo que cese el vínculo en la 1er.quincena) – el pago es mensual.
- FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguro) : 2% del monto del Fondo de Cese Laboral determinado en el mes. (contribución) - el pago es mensual.

IERIC: 2% del Fondo de Cese Laboral determinado en el mes. (Contribución) 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.

Aportes y contribuciones específicos de la actividad

Aporte a cargo del empleado

- ☒ 2% de las remuneraciones en concepto de cuota sindical (aporte).

Contribución a cargo del empleador

- ☒ 1,5% de la remuneración básica de la tercera categoría del grupo iii – técnicos por cada trabajador del presente convenio. La contribución es de carácter mensual.