

UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA

Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas

Contador Público Nacional

Alumno: Ana Elizabeth Ponce

Año de Cursado: 2012

Profesor: Galli Rey, Rolando

Tema: Determinación del Costo Laboral

Lugar y Fecha: Mendoza, 31 de Octubre de 2014

Determinacion del Costo Laboral

Índice

Introducción.....	5
Capítulo I: Componente del costo laboral	6
1. Remuneraciones.....	6
1.1 Sueldo Básico.....	6
1.2 Sueldo Anual Complementario.....	7
1.3 Vacaciones	9
1.4 Horas Extras.....	10
1.5 Otros componentes de la remuneración.....	12
2. Extinción de la relación laboral	16
2.1 Indemnización por antigüedad	17
2.2 Indemnización sustitutiva del preaviso	17
2.3 Indemnización por Integración	18
2.4 Indemnización por vacaciones no gozadas	18
3. Contribuciones Patronales	21
3.1 Régimen Nacional de Seguridad Social.....	22
3.2 Régimen Nacional de Obra Social	23
3.3 Aseguradoras de Riesgo del Trabajo	24
3.4 Seguro de Vida Obligatorio	26
3.5 Contribuciones Sindicales.....	27
Capitulo II: Pagos que generan los recursos en la empresa	28
1. Pagos al personal	28
1.1 Medios de Pago	28
1.2 Periodos, Lugar y Formas de Pago	29

1.3 Adelantos de Sueldos	29
1.4 Retenciones, Deducciones y Compensaciones	30
1.5 Instrumentación del Pago.....	31
2. Pagos a la AFIP	33
2.1 Pagos normales y habituales	33
2.2 Deposito de retenciones al personal.....	34
3. Otros pagos derivados.....	35
3.1 Pagos a sindicatos y aseguradoras	35
Conclusión.....	37
Bibliografía.....	39
Anexos.....	40

Introducción

Para comenzar este trabajo hay que empezar a definir que entendemos por Mano de obra siendo este factor el motivo de trabajo.

Se entiende por mano de obra al esfuerzo físico y mental que se pone al servicio de la fabricación de un bien. El concepto también se utiliza para nombrar al costo de este trabajo, es decir, el precio que se le paga.

Con la utilización de mano de obra, generalmente se hace referencia a este concepto, por ser un factor relevante en la determinación de costo de producción pero es necesario también para considerar al resto de las personas que desempeñan funciones dentro de la organización cualquiera sea el área específica en la que trabajen.

El objetivo de este trabajo es tratar temas vinculados a la incidencia económica, legal e impositiva del personal dentro de la organización, mencionando solamente otros aspectos relacionados con este factor que también tienen incidencia en los costos de una actividad como por ejemplo los requerimientos estructurales que tienen las empresas para la selección, mantenimiento, atención y capacitación de los recursos humanos.

Para la realización de tal investigación analizaremos dos sindicatos uno será el Centro empleados de comercio y el otro será el de Camioneros, mostrare las diferencias y semejanzas que tienen tales convenios, también quedara demostrado cual será el costo laboral que va a tener un empleador a la hora de la liquidación mensual, vacaciones, en caso de una liquidación final ya sea por un despido o renuncia, también analizar las gratificaciones de acuerdo a los convenios, determinar en cada convenio cuales son los costos directos e indirectos que tendrá que afrontar dicho empleador a la hora de analizar tener un empleado en blanco.

Capítulo I

Componentes del costo del personal

1. Remuneraciones

1.1 Sueldo Básico

El salario representa una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable – el dinero-, el hombre es capaz de entregar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

Muchas veces las personas consideran que el trabajo es un medio para alcanzar un objetivo intermedio, el salario que, a su vez, permite conseguir muchos objetivos finales.

Se encontraron fuertes evidencias de que el dinero puede motivar no solo el desempeño y otros tipos de comportamientos, sino también el compañerismo y la dedicación al trabajo.

SALARIO: Retribución en dinero o su equivalente pagado por el empleador al empleado, en función del cargo que este ejerce, de los servicios que presta y del tiempo de prestación.

El salario puede ser:

- a) REMUNERATIVO: aquel recibido exclusivamente como contraprestación del servicio en el cargo ocupado
- b) NO REMUNERATIVO: es el resultante de cláusulas de los convenios colectivos de trabajo y del plan de servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización.

1. La suma del salario remunerativo y no remunerativo forman la remuneración. Por lo tanto la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente como

consecuencia del trabajo que desarrolla en la organización.

2. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vitæ¹, ni a los salarios mínimos de convenio, de acuerdo a su categoría, para los trabajadores amparados por un convenio colectivo de trabajo.

1.2 Sueldo Anual Complementario

El sueldo anual complementario como su nombre lo indica, es una retribución adicional, es un sueldo que se debe y se presta a título oneroso. Tiene carácter de retribución diferida y el derecho del trabajador a percibirlos se devenga mes por mes y aun día por día, ya que esta prestación, de acuerdo al concepto que enuncia el artículo 121 de la LCT no es otra cosa que “la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador durante el año calendario”

El sueldo anual complementario es el paradigma de los salarios digeridos, el trabajador lo devenga con cada prestación pero su percepción se difiere para la oportunidad prevista por la ley. El sueldo anual complementario constituye la doceava parte de la remuneración percibida por el trabajador en el año y por lo tanto se va devengando mes por mes. El hecho de que el empleador tome como base de cálculo la mayor remuneración mensual obtenida durante el semestre que se esté liquidando y la época de pago se establezca en dos meses al año. La forma de liquidación del aguinaldo está establecido por la ley 23041 artículo 1: “El sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado, será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año”.

El cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro del semestre respectivo, deberá efectuarse sobre el total de las

¹ *infobae*. (7 de 9 de 2014). Recuperado el 26 de 10 de 2014, de <http://www.infobae.com/2014/09/07/1593080-consideraciones-el-nuevo-salario-minimo-vital-y-movil>

retribuciones que corresponda computar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, para la liquidación del sueldo anual complementario.

Al definir el artículo 121 de LCT que se deben tomar en cuenta la totalidad de las remuneraciones definidas en el artículo 103 de la LCT y al referirse el artículo 1 de la ley modificada 23.041 a “la mayor remuneración mensual devengada en todo concepto”. Queda claro que para calcular el sueldo anual complementario deben tenerse en cuenta todas las remuneraciones percibidas por el trabajador, a saber: dinerarias y en especie, sueldos básicos y adicionales, fijos y variables, durante un mes.

La liquidación del aguinaldo, será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables. La ley 23.041 habla de remuneración devengada por todo concepto, sin supeditarla a la efectiva prestación de servicios. Por lo tanto debe considerarse como tiempo trabajado aquel en que el dependiente cumplió efectivamente tareas o cuando se encontró legalmente eximido de prestarlas o cuando ofreció prestarlas al empleador.

Para ilustrar este punto supongamos que un trabajador ingresa a su empleo el 01/04/2014 percibiendo según convenio cec, una remuneración bruta de \$8571,76. En el mes de junio, tendrá derecho a percibir la parte proporcional al sueldo anual complementario devengado en el primer semestre del año 2014, el cual se calculara de la siguiente forma:

Remuneración Normal y Habitual	\$8571,76
SAC 1° Semestre	\$4285,88 (8571,76*50%)
Periodo Trabajado	3 meses
SAC Proporcional Percibido	\$2142,94 (4285,88/6*3)

Es bueno destacar, la importancia de provisionar contablemente el SAC para distribuirlo en el tiempo ya que sus efectos pecuniarios recaen sobre la empresa en un tiempo futuro, distante con respecto al momento en que la mano de obra es utilizada en la producción.

Del mismo modo, deben realizarse también las provisiones necesarias desde el punto de vista financiero ya que de no hacerse, pueden generarse serios problemas debido a que implica

un desembolso inevitable de dinero que debe hacerse de una vez en los meses correspondientes.

El lapso de tiempo que se tiene para pagar el sac es de 4 días hábiles a partir del 30/06 o del 31/12

2

1.3 Vacaciones

Tanto los estatutos, convenios colectivos de trabajo, como las leyes que regulan las relaciones laborales, contemplan un periodo de descanso anual reparador para la integridad física y psíquica del trabajador, estableciendo su extensión, época de otorgamiento y forma de retribución durante dicho lapso

Cada trabajador, para tener derecho al goce de este descanso, deberá haber prestado servicio durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. Se computarán como tiempo trabajado los días feriados que haya prestado servicios, como así también los días que no trabajo por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado a una enfermedad o accidente. Cuando no haya trabajado la cantidad de días mencionados, el goce será proporcional, a razón de un día de vacaciones por cada 20 días trabajados.

El periodo de descanso anual debe ser otorgado por el empleador de modo que el mismo este comprendido en época de veraneo lo que comprendería el periodo que va desde el mes de Octubre al mes de Abril del año siguiente.

En el mes en el cual el trabajador haga uso del periodo de vacaciones, percibirá una remuneración total, que en virtud de las disposiciones legales vigentes, estará compuesta de la siguiente forma:

Sindicato Camioneros

Este sindicato tiene la particularidad que al empleado por día de vacaciones se le paga un adicional de \$144.21 además del pago de las vacaciones

²Ley 20.774. **Vacaciones. Régimen de Contrato de Trabajo.** Título V, Capítulo 1

Ejemplo Sueldo Bruto: 9000

Días de Vacaciones: 14 días

Liquidación:

$9000/25=360 \times 14 = \5040 Retribución días vacaciones

$9000/30=300 \times 16 = 44800$ Retribución días trabajados

Fijo Adicional convenio = $\$144.21 \times 14 \text{ días} = \2018.94

Sindicato Centro Empleados de Comercio

En este sindicato no hay ningún acuerdo adicional por vacaciones, la forma de liquidación es de acuerdo a LCT.

Ejemplo Sueldo Bruto: 9000

Días de Vacaciones: 14 días

Liquidación:

$9000/25=360 \times 14 = \5040 Retribución días vacaciones

$9000/30=300 \times 16 = 44800$ Retribución días trabajados

Los días de vacaciones se tienen en cuenta según la antigüedad del trabajador

- 14 días de corrido, cuando la antigüedad no exceda los 5 años
- 21 días de corrido, cuando es mayor a 5 años y menor a 10 años
- 28 días de corrido, cuando es mayor a 10 años y menor a 20 años
- 35 días de corrido, cuando es mayor a 20 años

1.4 Horas Extras

En las empresas puede ocurrir, que durante un tiempo y siempre que tengan capacidad ociosa de fábrica, deban elevar su volumen de producción, para lo que tendrían que utilizar sobre tiempo de trabajo y así con el mismo personal alcanzar ese volumen productivo. Estos sobre tiempos se denominan horas extras y su costo es considerablemente superior al jornal normal de convenio que cobra cada operario.

Esto implica un incremento en los costos unitarios que el ingreso adicional de esa mayor producción deberá cubrir para que la alternativa sea beneficiosa para la empresa.

Esta establecido por la legislación laboral como un plus que se paga al empleado cuando trabaja horas que exceden la jornada legal y deben ser remuneradas, según la misma con un adicional sobre el sueldo que corresponde a la categoría del empleado.

Partiendo de la remuneración habitual que le corresponde al empleado, se determina el valor de la hora de trabajo que es la base para el cálculo del adicional por horas extras. Este valor, de la hora normal, se incrementara en un 50% cuando las horas adicionales hayan sido trabajadas en días laborales y del mismo modo se incrementara en un 100% cuando dichas horas correspondas a días no laborales (a partir de las 13 hs del sábado, domingo y feriados)

Como se expuso en los párrafos anteriores, este adicional constituye simplemente un costo laboral pero requiere cierto análisis en lo que se refiere a su tratamiento contable teniendo en cuenta si este costo estaba programado o no.

Por Ejemplo, un empleado que trabaja 8 hs diarias tiene que realizar horas extraordinarias éstas son consideradas horas extras, esto se consideraría un incremento en el costo laboral de cada empleado

Veamos el ejemplo

Datos: Sueldo Bruto administrativa \$9304.1 (datos actualizados a Sept 2014)

Jornada Laboral: 8 hs diarias

Horas Extras al 50%: 7 horas

Horas Extras al 100%: 15 horas

Promedio de Horas Mensuales: 200

Se procede a la liquidación.

3. Determinación valor de hora normal: $9304.1/200=\$46.52$
4. Determinación valor horas al 50% : $\$46.52*1.50= \69.78
5. Determinación valor horas al 100%: $\$46.52*2,00= \93.04

En este mes el total bruto liquidado para este empleado estará conformado de la siguiente manera:

Sueldo Bruto:	9304.1
Horas al 50%:	69.78
Horas al 100%:	93.04

Total Bruto Mensual: \$ 9466.92

Cabe destacar que de acuerdo al decreto 484/2000, un empleado no puede realizar más de 30 hs extras mensuales

“Artículo 1º — A partir de la vigencia del presente Decreto, el número máximo de horas suplementarias previsto en el artículo 13 del Decreto N° 16.115/33, modificado por el Decreto N° 2882/79, queda establecido en TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso.”

1.5 Otros componentes de la remuneración

1.5.1 Gratificaciones

Es muy frecuente que el empleador, por diferentes razones, decida otorgar a todo o parte de su personal ciertas sumas de dinero desvinculadas de la remuneración normal y habitual definida en el contrato o en convenio aplicable, denominadas genéricamente "gratificaciones".

Se trata siempre de una prestación pecuniaria que reconoce su causa en la prestación laboral, y por consiguiente, no se asimila a una donación, ya que durante el curso de una relación de trabajo se presume que todo pago que se efectúe encuentra su causa en ella. Por ello, la doctrina laboral coincide en considerar a las gratificaciones como prestaciones de naturaleza remuneratoria de carácter complementario.

Su carácter remunerativo está determinado por el art 104³ de la LCT que en su parte pertinente establece que el salario puede fijarse "...por rendimiento del trabajo y en este

³ Ley 20.774. **De la remuneración del trabajador. Régimen de Contrato de Trabajo.** Título IV, Capítulo 1

último caso.... Por Gratificación...”

Las gratificaciones se consideraran como un derecho adquirido por los empleados cuando sea percibido por lo menos por 3 periodos consecutivos

1.5.2 Premios

Los adicionales de premios constituyen retribuciones complementarias. El art 104 de la LCT establece que el salario puede integrarse con premios en cualquier de sus formas o modalidades.

Los premios resulta de convenios colectivos de trabajos, convenios de empresa o simples acuerdo de partes. En el primer supuesto su aplicación es obligatoria para todos los empleados comprendidos en ese convenio. Si fueron establecidos a través de un convenio de empresa su aplicación es obligatoria para todo el personal de la empresa, siempre que reúnan los requisitos exigidos para su aplicación.

Se denomina premio a la suma de dinero, prestación en especie o beneficio, que recibe el trabajador conforme a un sistema de condiciones o pautas y que reviste el carácter de prestación remunerativa, integrando el salario del trabajador.

1.5.3 Comisiones

Las comisiones son una forma de remunerar el trabajo del empleado, son una forma de pagar el rendimiento que este demuestra en la ejecución de sus labores, y tan es así, que este tipo de remuneración se utiliza para incentivar al trabajador a que mejore su productividad, pues con ello verá su sueldo incrementado, por lo que se advierte con facilidad, que las comisiones corresponden a una contraprestación directa del servicio prestado por el trabajador.

Cuando se pacta una remuneración mediante comisiones, tal pacto se convierte en una obligación recurrente y permanente para el empleador y ya pierde toda posibilidad de considerar el pago de las comisiones como un pago por mera liberalidad, por lo que pierde toda oportunidad para enmarcarlo dentro de las posibilidades que ofrece el artículo 128 del código sustantivo del trabajo.

La comisión puede ser libremente convenida por las partes y determinarse en base a un porcentaje o a una suma fija.

- ✓ *PORCENTAJE: Mediante un porcentaje fijo sobre el monto de la operación o negocio concertado.*
- ✓ *SUMA FIJA: Con una cantidad de dinero fija por cada negocio o cantidad mínima de negocios concertados, o por cada cosa, elemento o por cada kilo, metro, litro u otra unidad de medida de la mercadería vendida.*

1.5.4 Beneficios Sociales

Son prestaciones no remunerativas, no dinerarias, ni sustituibles en dinero, que contribuyen o tienen por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador y de su familia.

Los trabajadores por convenio colectivo solamente tienen hasta un 20% de su salario bruto y los que no tienen convenio colectivo hasta un 10% de su salario bruto

Ejemplos de beneficios sociales

- ✓ *Vale alimentario o ticket canasta*
- ✓ *Vale de almuerzo*
- ✓ *Ropa de trabajo o herramientas*
- ✓ *Útiles y guardapolvos*

1.5.5 Adicional por Convenio

Los convenios colectivos de trabajo imponen a los empleadores el pago al personal de determinados adicionales sobre el sueldo básico que cada uno de ellos define, teniendo en cuenta las características propias de la actividad. Los conceptos más frecuentes son:

Convenio Cec

-Adicional por antigüedad: este concepto es abonado al trabajador en relación al tiempo de servicio que presta a la empresa, corresponde el 1% por año de servicio

-Adicional por presentismo: este adicional se abona en recompensa de la puntualidad y asistencia, por ejemplo en el convenio de Empleados de Comercio art 40 dispone que se debe abonar la doceava parte de la remuneración del mes (8.33%) en concepto de presentismo

Convenio Camioneros

-Adicional por antigüedad: este concepto es abonado al trabajador en relación al tiempo de servicio que presta a la empresa, corresponde el 1% por año de servicio

-Permanencia fuera de Residencia Habitual: es cuando el empleado de larga distancia tiene que permanecer fuera de su residencia debido a la prestación de servicio, este viatico se paga por día actualmente el valor está a \$148.10

-Control de Descarga: Cuando el Conductor de Larga Distancia, dentro de las normas legales y convencionales vigentes, aceptare realizar operaciones de control de descarga, o en su defecto permaneciere afectado al vehículo mientras se realiza la misma, en el destino final del viaje, u operaciones de reparto en lugares intermedios entre el inicio y la finalización del viaje, en períodos mayores de dos (2) horas, percibirá por tal tarea el importe equivalente al previsto en el Convenio para un jornal de su categoría. Dicha remuneración se computará una vez por día. El plazo de dos (2) horas previsto precedentemente, comenzará a correr a partir del momento en que el Conductor le comunica al destinatario de la carga que se encuentra a su disposición para proceder a la descarga, siempre y cuando se encuentre dentro del horario normal y habitual de las

-Adicional por comida: todo personal que trabaje en forma continua se le pagara el adicional por comida cuyo monto actualmente esa rondando los \$80.07

-Horas Extras por Kilómetro recorrido: Atento a las peculiaridades del transporte de Larga Distancia, los Choferes de dicha categoría percibirán además de las retribuciones por kilómetro recorrido, compensándose con este importe, horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada juntamente con las mensualizaciones. Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función a los kilómetros recorridos por el Conductor, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante del salario. Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el cien (100%) por ciento de recargo.

1.5.6 Asignaciones Familiares

Las asignaciones familiares actualmente no se incluyen en el bono si no que directamente lo paga Anses, no generan costo para el empleador, por tal motivo no abarcaremos el tema si no que se informara solamente el monto que tienen que percibir actualmente a modo de información

- ✓ Nacimiento: Ingreso grupo familiar entre \$200 a \$30000, se abona \$750
- ✓ Adopción: ingreso grupo familiar entre \$200 a \$30000, se abona \$4500
- ✓ Matrimonio: ingreso grupo familiar entre \$200 a \$30000, se abona \$1125
- ✓ Hijo y Prenatal

IGF entre \$200 y \$5300:	\$644
IGF entre \$5301 y \$6600:	\$432
IGF entre \$6601 y \$8600:	\$260
IGF entre \$8601 y \$30000:	\$132
- ✓ Hijo con discapacidad:

IGF hasta \$5300:	\$2100
IGF entre \$5301 y \$6600:	\$1485
IGF superiores \$6601:	\$936
- ✓ Ayuda escolar anual: ingreso grupo familiar entre \$200 a \$30000, se abona \$510
- ✓ Ayuda escolar hijo discapacitado: sin tope ingreso familiar se abona \$510

1.6 Extinción de la relación laboral

Además de los costos de mantenimiento del personal que han sido tratados en los títulos anteriores, es también necesario considerar los costos derivados de la desvinculación del personal ya que esta situación, si bien puede resultar esporádica y poco previsible, genera o puede generar grandes costos para la empresa acompañados lógicamente de grandes erogaciones que si no están debidamente provisionadas pueden generar problemas importantes

⁴para la empresa.

Los costos asociados a la desvinculación del personal son muy variables teniendo en cuenta las distintas causas que pueden provocar la extinción de la relación laboral. Una relación laboral puede extinguirse por decisión de la o de las partes (despido sin justa causa, renuncia), por causas económicas (disminución de trabajo), por causas de fuerza mayor (catástrofes, siniestros), por causas biológicas (muerte de las partes) o por conductas de las partes (despido indirecto, despido con justa causa). Cada una de estas situaciones incluye una serie de variables y consideraciones que afectan la cuantía de las indemnizaciones a ser abonadas al trabajador y es por esto que es necesario prestarle a debida atención a este tema.

A continuación se expone un breve detalle de aquellos conceptos indemnizatorios más habituales, sin tener en cuenta cuando corresponde su aplicación en virtud de las distintas combinaciones de causas y modalidades de contratación que inciden sobre ellos.

2.1 Indemnización por antigüedad

En caso de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, y una vez transcurrido el periodo de prueba, aquél deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 (un) mes de sueldos por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año o en el plazo de prestación de servicios.

Conforme lo establece el artículo 7 de la ley 24241, la indemnización por antigüedad no se considera remuneración y en consecuencia no está sujeta a aportes y contribuciones.

2.2 Indemnización sustitutiva del preaviso

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o en su defecto, indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad, cuando el contrato se disuelva por parte del empleador.

El preaviso cuando las partes no lo fijen en un término mayor deberá darse con la anticipación siguiente

⁴ Ley 20.774. **De la extinción de contrato de trabajo. Régimen de Contrato de Trabajo.** Título XII, Capítulo IV

- ✓ POR EL EMPLEADOR: de Quince (15) días⁵
- ✓ POR EL EMPLEADO: de Quince (15) días, cuando el trabajador se encontrare en periodo de prueba; de Un (1) mes cuando el empleado tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años, de Dos(2) meses cuando fuera superior.

2.3 Indemnización por Integración

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva se integrara con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido

La integración de mes de despido no procederá en los casos en que la extinción se produzca durante el periodo de prueba

Cuando el preaviso hubiere sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el periodo faltante del preaviso, pero conservara el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido

2.4 Indemnización por vacaciones no gozadas

El artículo 156 de la LCT establece que cuando por cualquier causa se produzca la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización cuyo monto será proporcionado a la fracción del año trabajado.

Este concepto, al igual que los anteriores no constituye una remuneración y por lo tanto no está sujeto al pago de los aportes y contribuciones

Se procede a informar sobre los distintos conceptos a pagar por extinción de trabajo

Extinción de Contrato de Trabajo por Voluntad del Trabajador

Forma de Extinción	Conceptos a Pagar
--------------------	-------------------

⁵ Ley 20.774. **De la extinción de contrato de trabajo. Régimen de Contrato de Trabajo.**
Título XII, Capítulo 1

1) Renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas
2) Abandono de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas
3) Despido Indirecto	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas • Indem. Sust Falta Preaviso • SAC s/ Indem Sust Falta Preaviso • Indemnizacion por Antigüedad • Indemnizacion Integ mes Despido • SAC s/ Integracion mes despido

Extinción de Contrato de Trabajo por Voluntad del Empleador

Forma de Extinción	Conceptos a Pagar
1) Despido con Justa Causa	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas

2) Despido sin Justa Causa	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas • Indem. Sust Falta Preaviso • SAC s/ Indem Sust Falta Preaviso • Indemnizacion por Antigüedad • Indemnizacion Integ mes Despido • SAC s/ Integracion mes despido
----------------------------	---

Extinción de Contrato de Trabajo por Voluntad de ambas partes

Forma de Extinción	Conceptos a Pagar
1) Mutuo Acuerdo	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas
2) Vencimiento del Plazo	<ul style="list-style-type: none"> • Indem. Sust Falta Preaviso • SAC s/ Indem Sust Falta Preaviso • 50% Indemniz. por Antigüedad • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas

3) Finalización de la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional días trabajados • SAC proporcional • Vacaciones no Gozadas • SAC s/ Vac no Gozadas
-----------------------------	--

Extinción de Contrato de Trabajo por razones ajenas a las partes

Forma de Extinción	Conceptos a Pagar
1) Fuerza Mayor, Falta o disminución de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proporcional días trabajados ○ SAC proporcional ○ Vacaciones no Gozadas ○ SAC s/ Vac no Gozadas ○ Indem. Sust Falta Preaviso ○ SAC s/ Indem Sust Falta Preaviso ○ 50% Indemniz. por Antigüedad ○ Indemnización Integ mes Despido ○ SAC s/ Integración mes despido
2) Muerte del Trabajador o del Empleador	<ul style="list-style-type: none"> ○ 50% Indemniz. por Antigüedad ○ Proporcional días trabajados ○ SAC proporcional ○ Vacaciones no Gozadas ○ SAC s/ Vac no Gozadas

3. Contribuciones Patronales

Es la obligación del empleador de depositar determinadas sumas calculadas en función del

monto de las remuneraciones a favor de ciertos organismos denominados genéricamente “de previsión social”.

Estos organismos de previsión social están agrupados en lo que se denomina el Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social (S.I.C.O.S.S), entendiéndose por tal a aquel sistema instrumentado por el Estado a los efectos de garantizar a la población una mínima cobertura ante determinadas contingencias que pueden o que necesariamente se presentaran en la vida de cualquier individuo que se encuentre ejecutando tareas en relación de dependencia ej. Vejez, Muerte, Maternidad

Los porcentajes a aplicar sobre la masa salarial correspondiente a cada concepto de estas contribuciones patronales son modificados frecuentemente por el estado buscando variaciones de los porcentajes de contribuciones obedece a razones geográficas ya que el Estado encuentra aquí una herramienta útil para alentar el empleo en determinadas zonas del país mediante la reducción de las contribuciones sobre las personas que sean empleadas en estos lugares.

En todos los casos, e independientemente de la cuantía o nivel de los porcentajes de Contribuciones Patronales, este concepto constituye en su totalidad un costo laboral que requiere en su determinación ya que tiene una incidencia muy significativa en el costo total del personal.

3.1 Régimen Nacional de Seguridad Social

El sistema de cálculo de obligaciones de la seguridad social está formado por una serie de subsistemas cada uno de los cuales está orientado a cubrir ciertas y determinadas contingencias de carácter social.

- ✓ Instituto Nacional de Seguridad Social Jubilados y Pensionados (INSSJP)-Ley 19032
- ✓ Fondo Nacional de Empleo (FNE)- Ley 24714
- ✓ Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensionados (SIJP)- Ley 24241
- ✓ Régimen Nacional de Asignaciones Familiares (RNAF)- Ley 24714

Todas y cada una de estas leyes estableció originalmente y en forma independiente una

contribución a cargo de los empleadores a los efectos de lograr el correcto financiamiento de cada subsistema. A continuación se procederá a informar los porcentajes de tales subsistemas, cuyo alícuotas se aplicaran sobre la vigencia del Decreto 814/2001

✓ SIJP:	10.17%	} es un total de 17% de contribuciones
✓ INSSJP:	1.5%	
✓ FNE:	0.89%	
✓ RNAF:	4.44%	

3.2 Régimen Nacional de Obra Social

El Régimen Nacional de Obras Sociales, establecido y regulado por la Ley 23.660, está orientado a cubrir las contingencias que pueden sufrir los trabajadores en relación de dependencia, así como su grupo familiar, estrictamente en lo que a su salud se refiere. Este sistema, así como el de Seguridad Social, se financia con un aporte de los trabajadores y también con una contribución a cargo del empleador, siendo este último, un componente más del costo de la mano de obra.

La contribución establecida a cargo del empleador es en todos los casos del 6%. La única diferencia que se registra depende de que la Obra Social sea sindical o de dirección de empresas. A continuación se presenta un cuadro explicando la forma en que se calcula la obra social

<u>Contribuciones</u>	Obra Social Sindical Menores \$2400: 90% Mayores \$2400: 85%	Obra Social Personal de Dirección Menores \$2400: 85% Mayores \$2400: 80%	Fondo Solidario de Retribución O.S Sindical Menores \$2400: 10% Mayores \$2400: 15%	Fondo Solidario de Retribución O.S Dirección Menores \$2400: 15% Mayores \$2400: 20%
Remuneraciones menores a \$2400	5,40%	5,10%	0,60%	0,90%
Remuneraciones mayores a \$2400	5,10%	4,80%	0,90%	1,20%

3.3 Aseguradoras de Riesgo del Trabajo

Este componente del Costo Patronal no puede encuadrarse dentro del concepto de Contribuciones Patronales ya que tiene características muy particulares así como también una finalidad directa y específica.

A diferencia de los otros componentes, estos aportes del empleador están destinados a alguna de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo con lo cual el empleador al celebrar el respectivo contrato de cobertura. Mediante este contrato el empleador obtiene la cobertura necesaria frente a cualquier accidente que pueda sufrir cualquiera de sus empleados en el ejercicio de las funciones que le fueron asignadas.

En virtud de esto el empleador aporta a la ART un determinado porcentaje aplicado sobre la masa salarial bruta así como también una suma fija por cada empleado que forma

parte de la nómina informada a la Aseguradora. Tanto el porcentaje mencionado como la suma fija, son determinados por la ART quién tiene en cuenta las condiciones de seguridad en el lugar donde se desarrollan las tareas, el estado de las instalaciones y las características propias de la actividad del empleador. Como consecuencia de este análisis, no es extraño encontrar que para un mismo empleador, la ART determine porcentajes y sumas fijas distintas para la cobertura de los empleados que se desempeñan en distintas áreas ya que evidentemente no es igual el riesgo que debe afrontar un operarios de equipos pesados en comparación con un empleado del área administrativa de la empresa.

Del mismo modo, las ART realizan periódicamente, controles y revisiones para detectar los cambios producidos en las condiciones de seguridad, siendo esto un factor que puede determinar una modificación en las alícuotas correspondientes según se trate de un mejoramiento o empeoramiento del ambiente de seguridad.

La cobertura de riesgo de trabajo es un tema muy importante y delicado ya que la inobservancia de alguna de las disposiciones legales o derivadas de los contratos con la ART, puede traer serias complicaciones legales y pecuniarias derivadas de la ocurrencia de algún siniestro que carece de cobertura como consecuencia de este accionar negligente por parte del empleador.

Veamos un ejemplo simple de cómo se calcula la ART, recordemos que la ART se calcula sobre la remuneración 9 del formulario 931

Total Remuneración 9 \$ 9629.74
 Cantidad empleados: 2
 Jornada Laboral: Media Jornada cada empleado
 Alícuota 2,33
 Cuota Fija: 0.6

$$\begin{aligned}
 9629,74 * 2,33\% &= \$ 244,37 \\
 0,6 * 2 \text{ (empleados)} &= \underline{\$1,20} \\
 \text{Total ART:} & \quad \$225,57
 \end{aligned}$$

3.4 Seguro de Vida Obligatorio

El Decreto N° 1567 instrumenta a partir del 1° de Noviembre de 1974 el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio para la totalidad de los trabajadores en relación de dependencia del país.

Este Seguro Colectivo de Vida Obligatorio está destinado a cubrir el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable, sin limitaciones de ninguna especie, de todo trabajador en relación de dependencia, quedando excluidos los trabajadores rurales permanentes y los trabajadores contratados por un término menor a un mes.

Esta prestación establecida por el decreto 1567/74 es independiente de todo otro beneficio social, seguro o indemnización de cualquier especie que se fije o haya sido fijada por ley, convención colectiva de trabajo o disposiciones de la seguridad social o del trabajo. Las pólizas de Seguro Colectivo de Vida Obligatorio serán tomadas por los empleadores en cualquier entidad aseguradora pública o privada, que se encuentre inscripta en el Registro Especial de carácter público que lleva la Superintendencia de Seguros de la Nación. El empleador será directamente responsable por el pago del beneficio o ante la falta de concertación del seguro.

De lo expuesto, surge que este Seguro Colectivo de Vida Obligatorio está a Cargo del empleador y por lo tanto constituye un factor más a tener en cuenta en la Determinación del costo de la mano de obra aunque su incidencia no sea demasiado Significativo, toda vez que este tipo de seguros no suelen ser demasiado onerosos.

No obstante la poca significatividad desde el punto de vista de la erogación mensual que demanda la contratación de este seguro, su importancia no es menor ya que el Decreto 1567/74 junto con su correspondiente Reglamentación, hacen responsable al empleador por la falta de contratación del seguro. Es decir que ante la ocurrencia de un hecho que debería estar cubierto por la póliza, el empleador debe responder personalmente por la indemnización que

debería haber abonado el seguro si este hubiese estado contratado y pagado en tiempo y forma, pudiendo acarrear esta situación graves consecuencias económicas, financieras y legales por supuesto.

3.5 Contribuciones Sindicales

Este componente tiene su origen en las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas por las cámaras de empresarios de un sector y los representantes gremiales o sindicales de los trabajadores de dicho rubro o sector de la economía.

Estos Convenios Colectivos de Trabajo tienen por finalidad principal regular las

Relaciones laborales entre patrones y empleados con respecto a una actividad específica que por sus características particulares merece un tratamiento más particular que el que brinda la Ley de Contrato de Trabajo con relación a la jornada de trabajo, remuneraciones y demás condiciones de trabajo.

Más allá de esto, estos CCT fijan ciertos Aportes que deben realizar en forma obligatoria los trabajadores que estén comprendidos en el mismo, mientras que también determinan contribuciones a cargo, con igual carácter obligatorio, de los empleadores.

Cabe destacar que estas contribuciones sindicales son obligatorias para el empleador como si ellas fueran fijadas o determinadas por ley, ya que estos CCT, para tener vigencia, deben estar debidamente homologados por la Subsecretaría de Trabajo de la Nación, y una vez que esto sucede, deben ser respetados por las partes como si se tratara de la ley misma.

El monto o porcentaje que se establece para ser aplicado a la masa salarial en

Concepto de contribución varía de un Convenio Colectivo a otro ya que el mismo es fijado de común acuerdo entre las partes (Sindicato y Cámara Empresaria) en función de lo que ellas consideren al momento de la firma del Convenio

Capítulo II

Pagos que generan los recursos humanos en la empresa

1. Pagos al personal

1.1 Medios de Pago

Los empleadores disponen de tres formas a través de las cuales pueden efectuar el pago de haberes a sus dependientes, no siendo posible la realización del pago por otros medios que no fuesen los siguientes:

- ✓ Efectivo.
- ✓ Cheques a nombre del trabajador o persona autorizada por él.
- ✓ Acreditación en cuenta bancaria o institución de ahorro oficial a nombre del trabajador

Lo pactado entre las partes no puede ser contrario a los medios descriptos precedentemente, bajo pena de nulidad.

El artículo 124 de la LCT le otorga al trabajador el derecho de poder exigir que en todos los casos se le abone en efectivo, independientemente de los medios de pago que pueda o deba utilizar el empleador.

Por medio de la resolución 360/01 (B0 16/07/01), el Ministerio de Trabajo estableció que a partir del mes de agosto de 2001, los empleadores que abonen remuneraciones en dinero a su personal, contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas vigentes, deberán depositar tales importes en cuentas bancarias abiertas a nombre de cada trabajador al efecto.

Las entidades bancarias, en las cuales se depositen los sueldos y conceptos vinculados a éstos, deberán poseer cajeros automáticos en un radio de distancia circundantes a las empresas, establecidos por la Autoridad de Aplicación (2 Km.: zonas urbanas y 10 Km.: zonas rurales).

Las entidades bancarias no podrán cobrar cargos o comisiones por concepto alguno a los

titulares (trabajadores), ni a los empleadores, siempre que la utilización de las cuentas se refiera a la acreditación de las remuneraciones normales y habituales y otros conceptos derivados de la relación laboral, efectuados por el empleador.

1.2 Periodos, Lugar y Formas de Pago

Las remuneraciones deberán ser abonadas como lo dispone la ley de contrato de trabajo, en uno de los siguientes periodos:

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

La inclusión del periodo semanal no tiene aplicación práctica, ya que importa la multiplicación de labores y gastos que supondría una liquidación de cuatro periodos por mes.

Vencidos los plazos establecidos, el empleador tiene que hacer efectivo el pago dentro de los tres o cuatro días hábiles posteriores al vencimiento del periodo según que se lo haga en forma semanal, quincenal o mensual. La mora se produce automáticamente, siempre que el trabajador acredite que concurrió a percibir el importe o envió a una persona que lo hiciera por él. También se producirá la mora cuando el pelearor retenga, deduzca o compense en todo o en parte el salario contra las prescripciones legales.

El lugar de pago debe ser el lugar de trabajo, y debe realizarse en días hables y durante las horas de prestación de servicios.

El pago debe realizarse personalmente al propio trabajador. En caso de impedimento de éste, ya sea por enfermedad, accidente u otra causa, podrá efectuárselo a un familiar o a un compañero de trabajo habilitado mediante autorización que el empleador puede exigir que sea certificada por autoridad administrativa laboral, judicial, policial del lugar o escribano público.

1.3 Adelantos de Sueldos

El pago de la remuneración debe hacerse íntegramente; el empleador no puede hacer descuentos o retenciones fuera de las indicadas expresamente en la ley, ni aplicar multas o

realizar compensaciones. Se admite, como caso especial de excepción y previo pedido del trabajador que se adelante hasta el 50% del importe correspondiente a no más de un periodo de pago. En caso de gravedad y urgencia el empleador podrá entregar una suma superior al límite indicado, si así lo solicita el trabajador.

1.4 Retenciones, Deducciones y Compensaciones

No pueden efectuarse deducciones, retenciones o compensaciones respecto del salario del trabajador que importen una rebaja del monto de sus remuneraciones, y más allá de las autorizadas por la propia ley o por otras leyes que así lo dispongan. En tales términos no podrá hacerlo por haber entregado mercaderías, provisto alimentos, por vivienda o alojamiento, por uso o empleo de herramientas o por cualquier otra prestación en dinero o en especie. Tampoco podrá el empleador imponer multas al trabajador ni deducir, retener o compensarlas del monto de la remuneración.

Se admiten según la ley de contrato de trabajo:

- ✓ Adelantos de remuneraciones con las formalidades legales
- ✓ Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- ✓ Pagos de cuotas, aportes periódicos o contribuciones sindicales.
- ✓ Reintegro de precio por la adquisición de viviendas o arrendamientos de ellas, o por compra de mercaderías de las que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas.
- ✓ Pago de cuotas de seguros de vida colectivos del trabajador y su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- ✓ Depósitos en caja de ahorro de instituciones del estado nacional o municipal.
- ✓ Reintegro del precio de compra de acciones de capital o de goce adquirido por el trabajador de su empleador y que corresponda a la empresa a la que presta servicios.
- ✓ Reintegro del precio de compra en mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran

exclusivamente de las que fabrican o producen en él, o de las propias del género que constituyen el giro de su comercio y que se expenden en él.

- ✓ Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor, pero según planes aprobados por la autoridad competente.

Estas retenciones no pueden exceder el 20% del monto total de la remuneración, con excepción del caso de los adelantos.

Con relación a la retención por compra de mercaderías que produce, fabrica o vende el establecimiento se exige además que su precio no sea superior al corriente en plaza, que el empleador le haya concedido una bonificación razonable, que la venta no sea ficticia y oculte una maniobra destinada a encubrir un pago en especie, y que no haya mediado exigencia por parte del empleador para la adquisición de tal mercadería. En caso de que el trabajador hubiera producido graves e intencionales daños, la ley autoriza al empleador a retener hasta un 20% de la remuneración, pero le impone la obligación de depositar judicialmente el importe, a las resultas de la acciones que sean pertinente.

1.5 Instrumentación del Pago

Todo pago en concepto de salario y otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones previstas por la ley, con su impresión digital. Los recibos deben ajustarse al contenido necesario que la ley establece y ser confeccionados en doble ejemplar. Dichos recibos tienen que contener los siguientes recaudos:

- Lugar y fecha de pago, real y efectivo.
- Nombre íntegro del empleador y su domicilio.
- Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría desempeñada durante el periodo por el trabajador.
- Especie y cuantía de la remuneración. En caso de tratarse de porcentajes o comisiones de venta, se deben indicar sus importes totales y lo que corresponda al trabajador.
- Monto bruto de la remuneración básica fija y porcentual devengado, el importe neto percibido, periodo al que corresponde, cantidad de horas trabajadas y, en su caso, de las piezas o medidas producidas y monto global correspondiente el lapso liquidado.

- Importe de las retenciones que se hacen: aportes jubilatorios a la obra social, cuotas, embargos, etc.
- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
- Fecha en que se hizo el último depósito correspondiente a los aportes al sistema jubilatorio por el período inmediato anterior, con expresión del lapso a que corresponde y banco en que se los hizo.
- Cuando se trate de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas o las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá hacerse constar en recibos separados de los que correspondan a las remuneraciones ordinarias. Estos deben reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido. Si el empleador opta por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, estos deben ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.
- Pago de sumas reclamadas en juicio, para garantizar la percepción íntegra del crédito laboral que motivo la promoción de demanda judicial. Su pago solo puede acreditarse mediante depósito bancario a la orden del tribunal interviniente. La percepción debe hacerse mediante giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes.

No todos los empleadores están en condiciones de cumplir con estos recaudos, por carecer de una organización administrativa que pueda responder en este sentido.

La falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados o de la correlación de los pagos instrumentados con la documentación que el empleador debe llevar en materia laboral, previsional, comercial y tributaria, quita al recibo su plena eficacia probatoria del pago.

Todos estos recibos deben ser conservados por el empleador, junto con las demás constancias de pago, durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

Aunque se exigiere la firma del trabajador en libros, planillas o documentos similares, ello no exime al empleador del otorgamiento de los recibos de pago, con el contenido y formalidades indicadas. El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral, en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

2. Pagos a la AFIP

2.1 Pagos normales y habituales

Frente a los pagos derivados del trabajo personal en relación de dependencia, la Administración Federal de Ingresos Públicos, se constituye en un ente meramente recaudador de los Aportes Personales y las Contribuciones Patronales que tienen destino a los Regímenes de Obra Social (R.N.O.S.), Seguridad Social (R.N.S.S.) y Riesgo de Trabajo (A.R.T.) que integran, entre otros, al Sistema Único de Seguridad Social (S.U.S.S.) de nuestro país.

Todos estos pagos derivados de la relación laboral, no constituyen un impuesto a pesar de que comúnmente se refiere a ellos como el “Impuesto al Trabajo”, ya que cada uno de los conceptos que forman parte del costo patronal tienen una finalidad específica cuál es la de financiar las distintas prestaciones implementadas por el Sistema de Seguridad Social, y por lo tanto no son destinados por el estado a financiar el Presupuesto Nacional como sí lo hacen los Impuestos como el I.V.A., Ganancias, etc.

Atendiendo a su función estrictamente recaudadora, la AFIP se encarga de percibir los fondos y derivarlos luego a los distintos Regímenes, así como también de todas aquellas actividades que derivan de la recaudación como es la aplicación de multas formales y materiales por la falta de presentación de la correspondiente Declaración Jurada, o por la falta de ingreso en tiempo y forma de los importes resultantes de las mismas, así como también de la determinación y reclamo de intereses resarcitorios o punitivos (según sea el caso) por la mora en que haya incurrido el contribuyente. Es decir que no tiene ningún tipo de facultades para inspeccionar o verificar la exactitud de la determinación del monto de las distintas obligaciones realizada por el empleador y exteriorizada por el mismo mediante la Declaración Jurada correspondiente.

Este mecanismo se instrumenta por medio del Formulario AFIP N° 931, el cual es confeccionado, en carácter de Declaración Jurada, por el empleador y cuyo vencimiento opera a partir del día 07 del mes siguiente al período declarado, extendiéndose dicho vencimiento

durante 5 días en función de la terminación del número de CUIT del contribuyente.

A través de este formulario, el empleador, determina e ingresa el monto correspondiente a las Contribuciones Patronales que forman parte del costo laboral y además el monto correspondiente a las retenciones legales practicadas a los trabajadores con destino al Régimen de Seguridad Social y Obra Social. Es decir que el empleador, respecto de los aportes personales de los trabajadores, se constituye en un Agente de Retención, toda vez que retiene del sueldo de los trabajadores las alícuotas determinadas por ley y luego las deposita a través del Formulario AFIP N° 931.

2.2 Depósito de retenciones al personal.

Por expresa disposición de la Ley, el empleador se encuentra obligado a practicar una serie de retenciones sobre la remuneración del trabajador para luego darle a estos montos retenidos el destino que origina o motiva la retención.

Por lo expuesto entonces, el empleador, al momento de practicar la liquidación de los sueldos, debe retener obligatoriamente sobre el sueldo del trabajador los aportes con destino al Sistema Único de Seguridad Social (SIJP, INSSJYP), al Régimen de Obra Social y los aportes sindicales cuando así esté establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad.

Las retenciones mencionadas en el párrafo anterior, son solo aquellas que necesariamente se encuentran en cualquier liquidación de remuneraciones de trabajadores en relación de dependencia pudiendo existir muchas otras tal como se expone en el punto 1.4. del presente capítulo. No obstante esto, cualquiera sea el origen o destino de la retención practicada al trabajador, todas ellas tienen el mismo carácter y traen las mismas obligaciones y consecuencias para el empleador.

Si bien este tema parece a simple vista una obligación más a cargo del empleador, definitivamente no es así, ya que la falta de depósito en tiempo y forma de tales retenciones al personal acarrea graves consecuencias desde el punto de vista de la responsabilidad de los directivos a cargo de dichos depósitos, toda vez que los fondos han sido efectivamente retenidos de la remuneración de los trabajadores y por lo tanto no existe excusa ni motivo que justifique la falta de pago de los mismos.

La mayor gravedad radica en que esta conducta se encuentra expresamente encuadrada dentro de los artículos 7, 8 y 9 del Título II del Régimen Penal Tributario establecido por la Ley 24.769 modificada a su vez por la Ley 25.292.

Dicha norma legal dispone en relación a este tema que “será reprimido con prisión de dos a seis años, el agente de retención de aportes del sistema de seguridad social nacional que no depositare, total o parcialmente, dentro de los diez días hábiles administrativos de vencido el plazo de ingreso, los importes retenidos, siempre que el monto evadido superase la suma de \$80.000 por cada periodo”.

De esta forma, queda claro que este es un tema por demás delicado toda vez que la falta de depósito de los aportes en tiempo y forma implica un riesgo importante de soportar demandas de la AFIP con serias consecuencias desde el punto de vista de la responsabilidad penal que deben afrontar los directivos de la empresa.

3. Otros pagos derivados

3.1 Pagos a sindicatos y aseguradoras

Los sindicatos son organizaciones encargadas de resguardar los intereses de los trabajadores. Los sindicatos pueden ser una fuente de conflictos para los empleadores ya que ellos pueden hacer su libre voluntad sobre sus empleados, y ante cualquier anomalía el empleado encuentra en el sindicato un lugar en donde es informado y protegido ante abusos de los empleadores.

Cada Sindicato ha celebrado un Convenio Colectivo de Trabajo junto con la Cámara de Empresarios del sector correspondiente, el cual ha sido debidamente homologado por la Subsecretaría de Trabajo. Este Convenio Colectivo de Trabajo celebrado en estos términos rige para las partes, a partir de su homologación, como si fuera la ley misma.

En estos CCT se fijan los términos generales de la relación laboral a la que han de sujetarse tanto empleados como empleadores en lo que se refiere a jornada de trabajo, remuneraciones, descansos, régimen disciplinario, etc. Por otra parte también se determinan, con carácter obligatorio, los aportes que deberán realizar los trabajadores con destino a estas

Asociaciones Sindicales y que constituyen una de las principales fuentes de ingresos de las mismas.

El pago a los sindicatos se puede realizar de distintas maneras, ya sea por depósito bancario o por pago en la misma sede sindical; esto depende del sindicato y del sistema que se haya implementado para el cobro de la cuota.

En este caso, el Empleador también actúa como un agente de retención ya que realiza el descuento de los Aportes Sindicales en el bono de sueldos de los trabajadores y luego tiene la obligación de depositarlos en el Sindicato correspondiente.

La existencia de esta situación no implica un aumento del costo laboral ya que el empleador solo tiene la obligación de depositar en tiempo y forma los montos retenidos a los empleados. No obstante esto, existen algunos Convenios Colectivos que imponen también contribuciones a los empleadores, que son también obligatorias y que por lo tanto constituyen un aumento del costo laboral.

Conclusión

El factor humano dentro de cualquier organización constituye uno de los elementos más importantes y también complejos en lo que a su tratamiento integral se refiere.

Esta complejidad no solo está dada por la altísima incidencia que tiene en la determinación de los costos sino también en la cantidad de factores sociales y económicos que influyen en el desempeño y productividad de cada uno de los individuos que ponen su fuerza de trabajo a disposición de una empresa.

Es por esto que las organizaciones tienen que velar no solo por satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores sino que también deben procurar generar un ambiente adecuado para que el individuo pueda desarrollar todo su potencial sin que su trabajo constituya simplemente una forma de obtener sustento.

Todo esto lleva a las empresas a montar toda una estructura destinada pura y exclusivamente a satisfacer diversas necesidades y expectativas de sus empleados, con esta doble finalidad de que el trabajo se constituya en un objeto de superación personal por un lado y obviamente también para que los niveles de productividad asciendan al máximo posible.

Mas allá de estos conceptos que complementan indirectamente el costo laboral de una empresa, el motivo de este trabajo fue brindar una visión general de todo lo que implica la determinación del costo directo del personal, así como también destapar algunos conceptos legales o convencionales que están vinculados con la relación laboral.

La legislación en nuestro país es absolutamente protectora de los derechos de los trabajadores y es esta inclinación la que justifica la existencia de una inmensa cantidad de disposiciones legales que consagran y regulan el ejercicio de estos derechos para los trabajadores y que tienen su contrapartida en una cantidad no menor de deberes y obligaciones para los empleadores que necesariamente deben ser cuantificados para evitar decisiones equivocadas que puedan repercutir negativamente en la situación patrimonial y financiera.

Es así que ante la necesidad de personal que pueda tener una empresa, la decisión de contratar trabajadores debe estar basada no solo en la posibilidad actual de pagar la remuneración pactada al momento de la contratación sino que también en las posibilidades de

pagar dicha remuneración en el futuro, debiendo prever así contingencias de despido y obviamente también en los aspectos legales y sindicales que involucra esta relación de dependencia ya que todos estos aspectos en algún momento y ante determinadas situaciones se pueden transformar en obligaciones concretas que si no fueron correctamente evaluadas pueden llegar, en un extremo, a poner en riesgo la capacidad económica y financiera de una empresa.

Bibliografía

- Argentina, Ley “Régimen del Contrato de Trabajo” n° 20744. (Buenos Aires,1974)
- Argentina, Ley “Sueldo Anual Complementario” n° 23041 (Buenos Aires, 1984)
- Argentina, Ley “Sistema de Jubilaciones y Pensiones” n° 24241(Buenos Aires,1993)
- ERREPAR, Liquidación de Sueldos Practica (Buenos Aires, 2010)
- SIRENA Jose Luis y DE LUCA Lorena, Remuneraciones e Indemnizaciones, 11° edicion,(Buenos Aires, Errepar, 2013)
- GRISOLIA Julio Armando, Remuneraciones,1° edición,(Buenos Aires, Abeledo Perrot,1999)

Anexos

Anexo 1: se procedera a demostrar una liquidacion de sueldos con liquidacion final con despido sin justa causa

Ingreso: 3 de enero de 2011

Egreso: 5 de mayo de 2014

Mejor Remuneración, normal y habitual: \$8828.64

Antigüedad computable: 3 años, 4 meses y 2 días

1.- Indemnizacion por Antigüedad

computamos 4 sueldos por el art 245 ley 20744

$$\$9800 * 4 = \$35314,56$$

→ Indemnización por despido \$35314,56

2.- Indemnizacion sustitutiva del Preaviso

En esta indemnizacion corresponde pagar 1 mes de preaviso debido que no cumple con los requisitos del articulo 231 y 232 ley 20744

$$\$9800 * 1 = \$8828,64$$

→ Indemnización sustitutiva del Preaviso \$8828,64

3.- Integración del mes de despido

$$\$8828,64 / 30 \text{ días} = \$294,29 \text{ (Valor día)}$$

Ahora multiplicamos el valor día por la cantidad de días que nos corresponden:

$$\$294,29 * 25 \text{ días} = \$7357,20$$

→ Integración del mes de despido \$7357,20

4.- Proporcional del mes trabajado

$$\$9800 / 30 = \$326,67 \text{ (valor día)}$$

$$\$326,67 * 5 \text{ (días trabajados)} = \$1471,45$$

→ Proporcional mes de Mayo \$1471,45

5.-Indemnizacion por Vacaciones no Gozadas

Nº de días de vacaciones correspondientes según antigüedad / 360 * nº de días trabajados en el periodo correspondiente; en nuestro ejemplo es igual a:

14 (días que le corresponderían según su antigüedad) / 360 (días del año) * 125 (días trabajados en el periodo 2014). Nuevamente (14/360)*125.

$$(14/360) * 125 = 4,86 \text{ días}$$

Ahora bien, ya que sabemos que le corresponden 4,86 días de vacaciones, solo nos resta saber cuánto dinero representan 4,86 días de vacaciones y eso lo calculamos multiplicando estos días por el valor del día de trabajo que habíamos calculado anteriormente.

Es decir, $4,86 * 294,29 = \$1430,25$

→ Indemnización por Vacaciones no Gozadas \$1430,25

6.-SAC proporcional

$\$8828,64/2 = \$4414,32$

Este dinero corresponde a la 1er cuota de nuestro SAC considerando 180 días de trabajo, pero hemos trabajado solamente 125, por lo que debemos calcular el SAC proporcional correspondiente para 125 días:

$\$4414,32 / 180 = \$24,52$ (SAC diario)

Ahora multiplicamos por los 125 días que corresponden:

$\$24,52 * 125 = \$3065,50$

→ SAC Proporcional \$3065,5

7.- SAC sobre Vacaciones no Gozadas

En este punto vamos a calcular el SAC correspondiente a los días de vacaciones no gozadas. Como calculamos anteriormente, nos corresponden 4.86 días de vacaciones por el periodo trabajado en 2014 y, sabemos que, nuestro SAC diario es de \$24,52. Simplemente debemos multiplicar ambos datos:

$4.86 * \$24,52 = \$119,17$

→ SAC sobre Vacaciones no Gozadas \$119,17

8.- SAC sobre Preaviso

En este apartado vamos calcular el SAC que hubiésemos devengado en caso de haber gozado del preaviso. Para hallar este valor simplemente multiplicamos el valor diario del SAC por el preaviso que, para el caso de nuestro ejemplo, es de 1mes, es decir, 30 días.

$\$24,52 * 30$ (días) = \$735,6

→ SAC sobre Preaviso \$735,6

9.- SAC sobre Integración del mes de despido

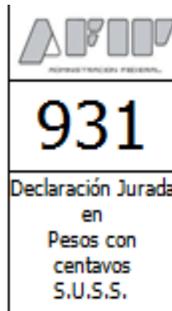
Aquí calcularemos el SAC correspondiente a los días de integración del mes de despido. Siguiendo el ejemplo, teníamos 25 días de integración del mes de despido, simplemente lo multiplicamos por el valor diario del SAC.

$\$24,52 * 25 = \613

→ SAC sobre Integración del mes de despido \$613

Se procederá a mostrar el recibo de sueldos y la presentación en Afip

AMANE CER SA				RECIBO DE REMUNERACION	
RUTA PANAMERICANA 2650			BANCO:		
GODOY CRUZ			Periodo:		LIQUIACION FINAL
C.U.I.T: 30-71088591-1			Condicion		
C.U.I.L: 27-30536977-8			EFECTIVO		
LEGAJO	NOMBRE Y APELLIDO		FECHA DE INGRESO	Nº DE RECIBO: 1	
1	PONCE ANA		03/01/2011	BASICO	7912,39
ULTIMO DEPOSITO			LIQUIDACION		
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
			ADMINISTRATIVO		
TOTAL					7912,39
COD	CONCEPTO	C./Hs.%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
100	SUELDO MENSUAL		7.912,39		
106	ANTIGÜEDAD	3,00	237,37		
108	PRESENTISMO		678,88		
180	DESC DIAS NO TRABAJADOS	25,00	-7.357,20		
190	SAC PROPORCIONAL		3.065,50		
200	INDEMNIZ POR ANTIGÜEDAD			35.314,56	
201	INDEMNIZ POR PREAVISO			8.828,64	
202	INTEGRACION MES DESPIDO			7.357,20	
203	INDEM VACACIONES NO GOZ			1.430,25	
204	SAC VACACIONES NO GOZ			119,17	
205	SAC PREAVISO			735,60	
206	SAC INTEG MES DESPIDO			613,00	
301	JUBILACION	11,00%			499,06
302	LEY 19032	3,00%			136,11
303	OBRA SOCIAL Y ANSSAL	3,00%			136,11
304	CUOTA SINDICAL	3,00%			136,11
305	FAECYS	0,50%			22,68
980	REDONDEO			0,71	
LUGAR DE PAGO			FECHA	TOTAL	TOTAL
MENDOZA			09/05/2014	4.536,94	54.399,13
Obra Social: OSECAC					NETO
RECIBI CONFORME LA SUMA DE :					58.006,00
SON PESOS: CINCUENTA Y OCHO MIL SEIS CON 00/100					
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER					
RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.				FIRMA DEL EMPLEADO	



Declaro que los datos consignados en este formulario son correctos y completos y que no se ha omitido ni falseado información que deba contener esta declaración, siendo fiel expresión de la verdad.

C.U.I.T.	30-71088991-1
Mes - Año	Orig. (0) - Rect. (1/9): 0
05/2014	Servicios Eventuales: No
Empleados en nómina:	1
Suma de Rem. 1:	4.536,94
Suma de Rem. 2:	4.536,94
Suma de Rem. 3:	4.536,94
Suma de Rem. 4:	4.536,94
Suma de Rem. 5:	4.536,94
Suma de Rem. 6:	0,00
Suma de Rem. 7:	0,00
Suma de Rem. 8:	4.536,94
Suma de Rem. 9:	4.536,94

Apellido y Nombre o Razón Social:

AMANE CER SA

Nro. Verificador:
861295

Domicilio Fiscal: SANTA CRUZ 130 MENDOZA CIUDAD

V 3800

I - REGIMEN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL		II - REGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES	
a1 - Total de aportes	656,19	a1 - Total de aportes	115,69
a2 - Aportes a favor	0,00	a2 - Aportes a favor	0,00
a3 - Aportes S.S. a pagar	656,19	a3 - Aportes O.S. a pagar	115,69
b - Asignaciones familiares pagadas	0,00	b1 - Total de contribuciones	231,38
b1 - Total de contribuciones	812,11	b2 - Excedentes de contribuciones a favor	0,00
b2 - Asignaciones compensadas	0,00		
b3 - Excedentes de contribuciones a favor	0,00	Subtotal contribuciones O.S.	231,38
		Retenciones	0,00
Subtotal contribuciones S.S.	812,11	Contribuciones O.S. a pagar	231,38
Retenciones	0,00		
Contribuciones S.S. a pagar	812,11		
III - RETENCIONES		IV - VALES ALIMENTARIOS / CAJAS DE ALIMENTOS	
Saldo retenciones período anterior	0,00	Monto base de cálculo	0,00
Retenciones del período	0,00	Contribuciones, Vales Alimentarios y/o Cajas de Alimentos a pagar	0,00
Total retenciones	0,00	Percepciones de Vales Aliment.	0,00
Retenciones aplicadas a Seguridad Social	0,00		
Retenciones aplicadas a Obra Social		V - RENATEA	
Saldo de retenciones a período futuro	0,00	Total Contribuciones RENATEA	0,00
		Total Aportes RENATEA	0,00
VI - LEY DE RIESGOS DE TRABAJO		VII - SEGURO DE VIDA	
Cantidad de CUILES con ART	1 0,60	Cuiles c/S.C.V.O. - Prima	1 - 4,11
Remun. con ART	4.536,94 105,71	Costo Emisión:	0,00
L.R.T. total a pagar	106,31	S.C.V.O. a Pagar:	4,10
		Lev 25.922 Encuadres: No Corresponde	Porcentaje: 0,00 Resultado: 0,00
VIII - MONTOS QUE SE INGRESAN			
351 - Contribuciones de Seguridad Social	812,11	302 - Aportes de Obra Social	115,69
301 - Aportes de Seguridad Social	656,19	270 - Vales Alimentarios/Cajas de alimentos	0,00
360 - Contribuciones RENATEA	0,00	312 - L.R.T.	106,31
352 - Contribuciones de Obra Social	231,38	028 - Seguro Colectivo de Vida Obligatorio	4,10
935 - Aportes RENATEA	0,00		

Forma de Pago: Efectivo

Cuit: 30-71088591-1
 contribuyente: AMANE CER SA

martes, 7 de junio de 2014

Datos de generales:

Período:05/2014 Versión:37
 Tipo de declaración: Nómina completa Servicios Eventuales: No
 Secuencia:0 - Original Corresponde reducciones: No
 Cantidad de empleados:2
 Tipo de empleador:1 - Decreto 814/01, artículo 2, inciso B
 Actividad:049 - Actividades no clasificadas
 Obra Social:126205 - O.S.DE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO Y ACTIVIDADES CIVILES
 Empleados al 04/2000:0 Empleados al 01/2004:1
 Empleados al 03/2014:1

Asignaciones Familiares:

Compensa AAFE:No Período Inicio No Compensa:07/2010

Suma de Remuneraciones:

Rem. Total:	4.536,94	Sumatoria de Remuneraciones
Rem. Imponible 1:	4.536,94	Aportes Previsionales
Rem. Imponible 2:	4.536,94	Contribuciones Previsionales y PAMI
Rem. Imponible 3:	4.536,94	Contribuciones de Fondo Nacional de Empleo, Asig. Familiares y RENATEA
Rem. Imponible 4:	4.536,94	Aportes de Obra Social y ANSSAL
Rem. Imponible 5:	4.536,94	Aportes PAMI
Rem. Imponible 6:	0,00	Aporte Diferencial
Rem. Imponible 7:	0,00	Aporte personal Regímenes especiales
Rem. Imponible 8:	4.536,94	Contribuciones de Obra Social y ANSSAL
Rem. Imponible 9:	4.536,94	Ley de Riesgos de Trabajo
Conceptos No remuner.: 0,00	0,00	Conceptos No Remunerativos
Asig. Fam. pagadas:	0,00	

Totales generales:

		Declarado	
Seguridad Social	Aportes:		656,19
	Contribuciones:		812,11
	RENATEA:		0,00
	Aportes RENATEA:		0,00
Obra Social	Aportes:		115,69
	Contribuciones:		231,38
Otros	LRT:		105,71
	Seguro Colectivo de Vida Obligatorio:		4,10
	Vales Alimentarios:		0,00
Total			1.925,18

Contribuciones Seguridad Social:

		Aportes de Seguridad Social:		
	Determinadas	Compensables	Previsional:	
Previsional:	461,41	0,00	INSSJP:	499,66
INSSJP:	68,05		Aporte Adicional:	136,11
Contrib. Tarea Dif.:	0,00	0,00	Aporte Voluntario:	0,00
Asignaciones Familiares:	201,44	0,00	Aporte Diferencial:	0,00
FNE:	40,38	0,00	Decreto 788/05:	0,00
ANSSAL:	40,83		Ap. personal Reg. esp.:	0,00
Subtotal Contribuciones SS:	812,11	0,00	ANSSAL:	20,42
Asig. Fam. Compensadas:		0,00	Excedentes:	0,00
Excedentes:	0,00		Total Aportes SS:	656,19
Retenciones aplicadas:	0,00		Aportes RENATEA:	0,00
Total Contribuciones SS:	812,11			
RENATEA:	0,00			

Contribuciones de Obra Social:

		Aportes de Obra Social:		
			Aportes:	
Contribuciones:	231,38			115,69
Decreto 1273-2641:	0,00		Excedentes:	0,00
Excedentes:	0,00		Total Aportes OS:	115,69
Retenciones aplicadas:	0,00			
Total Contribuciones OS:	231,38			

Retenciones:

		Percepciones sobre Vales Alimentarios:	
		Total informado:	
Del Período:	0,00		0,00
Saldo de período anterior:	0,00		
Saldo a período futuro:	0,00		
Crédito Fiscal Ley 25922:			
Enquadre:	No Corresponde		
Porcentaje:	0,00		
Resultado:	0,00		
Seguro Colectivo de Vida Obligatorio:			
Con Cobertura:	Si		
Empleados con Cobertura:	1		
		Prima Individual:	4,100
		Costo de Emisión:	0,00