Técnica y Práctica Contable, Impositiva y Laboral

Modulo 1: Área Laboral

Metodología de Estudio

En el presente material y cuando no se indique lo contrario se redactaran los artículos de la ley de contrato de trabajo, que por ser suficientemente claros deben ser utilizados para el estudio del Área.

Modalidades de incorporación de recursos humanos

Incorporar personal a una organización se puede realizar de diversas maneras, como practica educativa, llamado *pasantías educativas*, bajo régimen de relación de dependencia, o mediante una locación de servicios.

Se entiende como ***pasantía educativa*** al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

Las pasantías pueden cumplirse en empresas y organismos públicos, o en empresas privadas con personería jurídica. Se excluye a las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas. Asimismo, estarían fuera del sistema las empresas privadas no constituidas regularmente, como las empresas unipersonales y las sociedades irregulares (por ejemplo sociedades de hecho).

La implementación del sistema de pasantías requiere por parte de las autoridades de instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos, el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscriptos por autoridades de instituciones educativas, cualquiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los cinco (5) días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

Los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías deben suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio marco. El texto de la nueva Ley nº 26.427 - Sistema de Pasantías Educativas - y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante.

En el caso de locación de servicios, la incorporación del personal se realiza mediante un acuerdo privado entre partes. Los derechos y obligaciones de este contrato privado dependerá de lo que estipulen siempre y cuando la relación no se caracterice como una relación en dependencia. Mediante Jurisprudencia esta caracterización se configuro como la dependencia jurídica, técnica y económica. En la dependencia jurídica es el empleador quien fija como autoridad las sanciones y medidas disciplinarias (siempre que sean justificadas) como conductivas del trabajo. En la dependencia técnica el empleador es el que fija los requisitos técnicos de la tarea a realizar. En la económica, el empleador es el que asume el riesgo del trabajo y quien aporta los elementos a ser utilizados.

Por lo tanto si en la relación acordada no se verifican estas circunstancias estamos en una locación de servicios, lo que no implica tener la responsabilidad de controlar las relaciones laborales de los terceros, tal como exige la ley. Esto es controlar que los dependientes estén inscriptos y se realicen todos los pagos correspondientes a la seguridad social y seguros que correspondan.

En el caso de contratación en relación de dependencia existen diversas formas de contratar. Algunas de ellas las veremos en el titulo III de la ley 20744.

Actividad

Leer los artículos a continuación de la ley 20744 y elaborar un cuadro con las modalidades de contratación y sus principales características.

Art. 90. — Indeterminación del plazo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

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

Art. 91. —Alcance.

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Art. 92. —Prueba.

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

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

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador

de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

Art. 93. —Duración.

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

Art. 94. —Deber de preavisar - Conversión del contrato. —Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

Art. 95. —Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

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

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Art. 96. —Caracterización.

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

Art. 97. —Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.

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

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

Art. 98. —Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.

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

Art. 99. —Caracterización.

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

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Art. 100. — Aplicación de la ley. Condiciones.

Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

Art. 101. —Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores.

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebrase por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Art. 102. —Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones.

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrollar su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral si bien por extensión también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

La jornada de trabajo puede ser, básicamente:

- **Jornada a tiempo completo**
- **Jornada a tiempo parcial**

En el caso de la jornada a **tiempo completo** la distribución y organización de las jornadas de trabajo a lo largo del día o la semana pueden hacerse de las siguientes formas:

- **Jornada reducida**: hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:
    - Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores
    - Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación
    - Trabajos en el interior de las minas
    - Trabajos de construcción y obras públicas
    - Otras reducciones de jornada: guarda legal de hijos o lactancia
- **Jornada continua**: cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
- **Jornada partida**: cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.
- **Trabajo a turnos**: cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.
- **Trabajo nocturno**. cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.

- **Trabajo en festivos**. cuando el trabajo se realiza en festivos
- **Horas extraordinarias**: son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor

El límite temporal por recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, para una jornada a tiempo completo diurna es de 8 diarias y/o 48 horas semanales.

Vacaciones

A continuación tenemos los artículos de la ley 20744 que funcionan como piso para determinar las vacaciones que pueden ser mejoradas por los convenios colectivos de trabajo.

Art. 150. —Licencia ordinaria.

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

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquélla que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Art. 151. —Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

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

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

Art. 152. —Tiempo trabajado. Su cómputo.

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

Art. 153. —Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Art. 154. —Época de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

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

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

Art. 155. —Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Art. 156. —Indemnización.

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Art. 157. —Omisión del otorgamiento.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

Sueldo anual complementario

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte de la mejor remuneración percibida por el trabajador en el respectivo semestre. Es decir, mes a mes se va devengando, hasta totalizar 6 /12 partes en un semestre, trabajado completo.

El sueldo anual complementario se abona dos veces al año, la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. En caso de Extinción de contrato de trabajo, la parte devengada es exigible a partir del día siguiente a la desvinculación.

Ejemplo: una persona comenzó a trabajar el 1/3/2010 y al 30 de junio, ha cobrado 3000 por marzo, 2500 por Abril, 3500 por Mayo y 3000 por Junio, ha devengado 4 / 12 del mejor sueldo del semestre por el cual se calcula, esto es 3500 en Mayo.

Actividad

Calcular el primer y segundo S.A.C. 2010 de un trabajador que comenzó el 1/5/2010 y cobro todos los meses del año 2000 pesos.

Accidentes de Trabajo

Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herida, fractura, quemadura.

Según lo anterior, se considera accidente de trabajo:

• El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.

• El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.

• El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador.

Enfermedad Profesional

Es la patología adquirida por el trabajador dentro del ambiente laboral que por las características y modalidad de la tarea realizada, produce un daño psíquico y/o físico en su salud y lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual.

El PEN elaboró el listado de enfermedades profesionales y el mismo será revisado anualmente. Las enfermedades que no estén incluidas en este listado así como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas como resarcibles.

Ley de Riegos del Trabajo

En nuestro país para cubrir las contingencias relacionadas con los accidentes laborales y las enfermedades profesionales se instrumento un Seguro de Riegos del Trabajo, mediante el cual el empleador contrata con una compañía de seguros, para cubrir estos riesgos. La prima mensual se calculada por una cuota fija y una variable en función de la masa salarial. Esta se liquida en el formulario 931 junto con las Cargas Sociales. Una vez ocurrido el accidente o enfermedad profesional, la aseguradora responderá a las necesidades medicas y dinerarias, según estipulaciones fijadas de ante mano. En el caso de Enfermedades Profesionales se ha confeccionado una lista de las mismas según la actividad que se trate y las que no se encuentren en esta lista se tratan mediante una junta médica. El organismo del estado que controla el accionar de las compañías de seguros de riesgo del trabajo es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

¿Más o menos prevención de los accidentes laborales?

Una de las cuestiones problemáticas de este dispositivo es que el empleador pierde el interés en hacer prevención, pues su única obligación es mantener vigente una póliza. Esta situación esta abalada por las estadísticas. Además la presente ley ha sufrido varios reveses, sobre todo en relación al tope indemnizatorio que propone la ley. Este ha sido declarado inconstitucional y la diferencia ganada en juicio debe ser satisfecha por el empleador.

¿A quiénes alcanza la protección de la LRT?

· Funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

· Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.

· Trabajadores domésticos, que prestan servicios en relación de dependencia (aún no ha sido reglamentada su implementación).

· Trabajadores autónomos, (aún no ha sido reglamentada su implementación)

· Trabajadores vinculados por contrato de pasantías y becas.

Enfermedades

Art. 208. —Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Art. 209. —Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga,

perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. —Control.

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Preaviso

Art. 231. —Plazos.

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 en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Art. 232. —Indemnización substitutiva.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

Art. 233. —Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

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 debida al trabajador se integrará 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 del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

Art. 234. —Retractación.

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Art. 235. —Prueba.

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Remuneración

Artículo 103. —Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Conceptos no Remunerativos

Estos conceptos recordamos se clasifican así debido a la su vinculo jurídico que no es el directamente relacionado con el trabajo. Su impacto en practico radica en que no son base imponible para el calculo de cargas sociales ni se toman en cuenta para el calculo de S.A.C., ni indemnizaciones, ni vacaciones.

Dentro de estos conceptos tenemos algunos que describe las ley.

Art. 103 BIS. — Beneficios sociales.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

a) Los servicios de comedor de la empresa,

d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;

e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas:

f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;

g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;

h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;

i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Remuneraciones: clases.

Art. 104. —Formas de determinar la remuneración.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Art. 107. —Remuneración en dinero.

Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.

Art. 108. — Comisiones.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

Art. 109. — Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución.

Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Art. 110. — Participación en las utilidades - Habilitación o formas similares.

Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Art. 111. —Verificación.

En los casos de los artículos 108, 109 y 110 el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

Art. 112. —Salarios por unidad de obra.

En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Art. 113. —Propinas.

Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Art. 114. —Determinación de la remuneración por los jueces.

Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por los jueces ateniéndose a la

importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Art. 115. —Onerosidad - Presunción.

El trabajo no se presume gratuito.

Forma y plazos de Pago.

Art. 105. —Formas de pago. Prestaciones complementarias.

Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

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

a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;

b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI;

c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;

d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Art. 126. —Períodos de pago.

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

a) Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.

b) Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.

c) Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Art. 127. —Remuneraciones accesorias.

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

En caso que la retribución accesoria comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

Art. 128. —Plazo.

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

Art. 129. —Días, horas y lugar de pago.

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

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectué en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

Recibos de Pago.

Art. 138. —Recibos y otros comprobantes de pago.

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes:

Art. 139. —Doble ejemplar.

El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Art. 140. —Contenido necesario.

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.

e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.

k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Art. 141. —Recibos separados.

El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes.

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

Cargas Sociales

El mecanismo de los aportes y contribuciones tanto destinados a jubilación y a las obras sociales como también las cargas sindicales y otras particulares de cada gremio, son efectuados por el empleador. El empleado sufre las deducciones de sus aportes en su liquidación y el empleador se hace cargo de la liquidación de estas junto con sus contribuciones. El pago se realiza bajo el Sistema SUSS instrumentado por AFIP mediante el formulario 931.

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

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

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

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

Subsidios Familiares

El subsidio familiar es una prestación social que se paga en dinero, a los trabajadores. Su objetivo es aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia. El mecanismo actual de pago se realiza a través de la Anses mediante cobro bancario con el DNI en línea de cajas en la sucursal de Banco designada. La obligación del empleador es la de comunicación al empleado y de teneduría de los certificados correspondientes.

Actividad

Buscar en la página web de la Anses (http://www.anses.gov.ar) las distintas situaciones familiares cubiertas y elaborar una tabla de las mismas.

Legajo Personal:

El legajo es el lugar físico donde se guardan todos los documentos respaldatorios necesarios para la relación laboral. Por lo general se compone de una parte fija y una móvil, con frecuencia dispuestos en lugares separados. En la parte

Debe contener toda la documentación referente al empleado, desde su búsqueda o contratación hasta su egreso.
A continuación se detallan los elementos que deben contener en cada etapa:

1) Antes de ingresar al empleo:

Formulario de solicitud de ingreso donde conste la fecha y la firma del empleado
Fotocopia de antecedentes, curriculum, títulos, etc.
Informe médico preocupacional
Constancia del número de C.U.I.L. extendido por la ANSES
Tramitación de la Clave de Alta Temprana, “C.A.T.” y Constancia de Aceptación (RG-AFIP Nº 899)
Declaración de alta a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (Res. SRT 320/99, suspendida por Res. SRT 489/99 y prorrogada la suspensión por 45 días desde el 15/05/00 por Res. SRT 410/00).

2) Al ingresar al empleo:

Copia del contrato de trabajo o acuerdo individual celebrado
Fotocopia del DNI (1ª y 2ª hojas) y declaración de domicilio actualizado
Formulario de AFIP Nº 572 -impuesto a las ganancias- (Art. Nº 14 RG-DGI 4139 y modificatorias)
Declaración de ingresos de otros empleadores o declaración de no tener pluriempleo (Art. Nº 14 RG-DGI 4139 y modificatorias)
Personal en situación de pluriempleo: notificación de la opción de concentración de aportes y contribuciones (Dto. 292/95 Art. 9º y Dto. 492/95 Art. 9º)
Trabajadores a tiempo parcial que perciben remuneración inferior a 3 MOPRES: notificación en caso de ejercer la opción por los beneficios de la obra social (Dto. 492/95 Art. 8º)
Declaración jurada de “No percepción de beneficios jubilatorios” (Art. Nº 12 Inc. h) Ley Nº 24241) o
Copia de comunicación a la ANSES, de corresponder, del reingreso de beneficiarios del régimen previsional público (Ley Nº 24241, Art. 34, P.6)
Declaración jurada de “No percepción del subsidio por desempleo” (Ley Nº 24013 Tít IV, Dto Nº 739 y Res. Nº 223 MTySS)
Declaración de beneficiarios para los seguros de vida obligatorio (Dto. Nº 1567/74) y convencionales (CCT)
Copia de la declaración jurada del trabajador y su grupo familiar adheridos al sistema nacional del seguro de salud (CODEM Form. de ANSES Nº PS.5.3)
Constancia fehaciente de notificación al trabajador de las normas que rigen el régimen de asignaciones familiares (Res. SSS 112/96 – Anexo – Ap. A) Punto 6)
Formulario de declaración jurada de ANSES del grupo familiar para el cobro de asignaciones familiares o de su inexistencia (Form. de ANSES PS.2.4)
Solicitud de cobro de asignaciones familiares (cuando ambos cónyuges trabajen, sean beneficiarios de jubilación o pensión o del seguro por desempleo), por aquel a quien, en función de su monto, su percepción le resulte más beneficiosa. La opción puede ejercerse 2 veces por año (Res. SSS 112/96 – Anexo – Ap. A) Punto 7)
Documentación del grupo familiar: acompañar, de corresponder, fotocopias de:
Certificado de matrimonio y DNI del cónyuge
Certificado de nacimiento y DNI de cada hijo menor de 18 años
Hijos discapacitados (sin límite de edad): además, certificado de discapacidad

Sólo en caso de percibir asignaciones familiares: certificados de escolaridad al inicio y finalización de cada curso escolar.

De corresponder, copia de los siguientes Forms. de ANSES:
PS.2.3: Solicitud de pago de asignaciones familiares por Discapacidad
PS.2.5 A: Solicitud para la percepción de asignaciones familiares cuando no las percibe el cónyuge o concubino
PS.2.2 A: Solicitud de pago de asignación familiar por Matrimonio
PS.2.6 A: Solicitud de pago de asignación familiar por Nacimiento/Adopción

Constancia de notificación de apertura de cuenta bancaria personal para el pago de haberes, empresas con más de 25 trabajadores y empresas que hayan optado por adherirse a este sistema de pago (Res. MTySS 644/97 y 790/99).

3) Durante la relación laboral:

Toda documentación que avale los cambios respecto al inicio
Constancias de entrega de ropa de trabajo (CCT)
Comunicación de licencias (vacaciones anuales, sin goce de haberes, otras) (LCT)
Solicitudes de excedencias
Copia de la solicitud de “Libre Elección de Obra Social”, de los trabajadores que hubieran hecho uso de la opción (Dto. 1560/96 y modif., Res. SSSal 37/98) y, a partir del 01/01/2001, Dto. 446/00
Comunicaciones de inasistencias, justificadas o no
Sanciones disciplinarias
Libretas de trabajo o sanitarias, en caso de corresponder
Registros de accidentes y denuncias efectuadas a la ART; a la Subsecretaría de Trabajo; indemnizaciones abonadas
Todo intercambio telegráfico cursado con el empleado, cualquiera sea el motivo
Copia del Form. de DDJJ 649 -informes y / o retenciones impuesto a las ganancias, de corresponder- (Art. 20 RG-DGI 4139 y modificatorias).

4) Al cese de la relación laboral:

Documento que acredite el cese (telegrama de despido, de renuncia, otros...)
Copia firmada de la recepción de la “Certificación de Servicios y Remuneraciones” (Form. de ANSES PS.6.2)
Copia del Form. de DD JJ 649 -informes y/o retenciones impuesto a las ganancias, por la liquidación final, de corresponder- (Art. 20 RG-DGI 4139 y modificatorias).

Libro de registro de Remuneraciones

Art. 52. — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.

b) Nombre del trabajador.

c) Estado civil.

d) Fecha de ingreso y egreso.

e) Remuneraciones asignadas y percibidas.

f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.

g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.

h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.

2. Dejar blancos o espacios.

3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.

4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Art. 53. —Omisión de formalidades.

Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Art. 54. —Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor.

La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescripto en el artículo anterior.

Código de Comercio de la Republica Argentina

Art. 38. Los libros del registro estarán foliados y todas sus hojas rubricadas por el que presidiere el Tribunal de Comercio, en la época en que se abra cada nuevo registro

Art. 44. Los comerciantes, además de los que en forma especial impongan este Código u otras leyes, deben indispensablemente llevar los siguientes libros:

1º Diario;

2º Inventarios y Balances.

Sin perjuicio de ello el comerciante deberá llevar, los libros registrados y la documentación contable que correspondan a una adecuada integración de un sistema de contabilidad y que le exijan la importancia y la naturaleza de sus actividades de modo que de la contabilidad y documentación resulten con claridad los actos de su gestión y su situación patrimonial.

Art. 53. Los libros que sean indispensables conforme las reglas de este Código, estarán encuadernados y foliados, en cuya forma los presentará cada comerciante al Tribunal de Comercio de su domicilio para que se los individualice en la forma que determine el respectivo tribunal superior y se ponga en ellos nota datada y firmada del destino del libro, del nombre de aquel a quien pertenezca y del número de hojas que contenga.

En los pueblos donde no haya Tribunal de Comercio se cumplirán estas formalidades por el juez de paz.

Art. 54. En cuanto al modo de llevar, así los libros prescriptos por el Art. 44, como los auxiliares que no son exigidos por la ley, se prohíbe:

1° Alterar en los asientos el orden progresivo de las fechas y operaciones con que deben hacerse, según los prescripto en el artículo 45;

2° Dejar blancos ni huecos, pues todas sus partidas se han de suceder unas a otras, sin que entre ellas quede lugar para intercalaciones ni adiciones;

3° Hacer interlineaciones, raspaduras ni enmiendas, sino que todas las equivocaciones y omisiones que se cometan se han de salvar por medio de un nuevo asiento hecho en la fecha en que se advierta la omisión o el error;

4° Tachar asiento alguno;

5° Mutilar alguna parte del libro, arrancar alguna hoja o alterar la encuadernación y foliación.

Art. 55. Los libros mercantiles que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 53, o tengan algunos de los defectos y vicios notados en el precedente, no tienen valor alguno en juicio en favor del comerciante a quien pertenezcan.

Art. 56. El comerciante que omita en su contabilidad, alguno de los libros que se declaran indispensables por el artículo 44, o que los oculte, caso de declararse su exhibición, será juzgado en la controversia que diere lugar a la providencia de exhibición, y cualquiera otra que tenga pendiente, por los asientos de los libros de su adversario.

Extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo es su desaparición como tal y el cese, por ende, de los derechos y obligaciones que el mismo implicaba para el trabajador y el empleador, sin perjuicio de que puedan sobrevivir temporalmente algunos accesorios y de que, según sea el caso, por el hecho y el modo de la extinción puedan nacer incluso créditos a favor del trabajador o sus causahabientes o del empleador. Como la regulación de los hechos que producen la extinción del contrato de trabajo y las consecuencias en cada caso dependen de cada legislación, existen diferencias según sea el país cuya normativa deba aplicarse.

Por voluntad de las dos partes

Por acto expreso
La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo sólo podrá realizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, siendo condición de validez la presencia personal del trabajador (art. 241 LCT).

En forma tácita
Se considerará que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación (art. 241 LCT). Se trata del caso en que el trabajador deja de trabajar y transcurre un lapso razonable sin que él ni su empleador hagan manifestación alguna acerca del vínculo. En esas circunstancias cualquiera de las partes puede, sin responsabilidad indemnizatoria, invocar que el vínculo ha quedado extinguido.

Por voluntad de una de las partes

Despido decidido por el empleador o el trabajador
El régimen vigente para la generalidad de los trabajadores, y que tiene como antecedente principal la ley 11.729 del año 1932, es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización. La excepción son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta. Resulta así que los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares que ejercen sus funciones en el lugar de trabajo así como los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, no pueden ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos (art. 50 y 51 ley 23.551), a menos que se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa (art. 52 ley 23.551). Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso (art. 242 LCT). Si la rescisión la decide el empleador se le denomina despido directo y si lo es por el trabajador se la llama despido indirecto o colocarse en situación de despido y en ambos casos si existió un incumplimiento de sus obligaciones por el empleador nace el derecho del trabajador a ser indemnizado.

Preaviso

Art. 231. —Plazos.

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 en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Art. 232. —Indemnización substitutiva.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

Art. 233. —Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

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 debida al trabajador se integrará 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 del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

Art. 234. —Retractación.

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Art. 235. —Prueba.

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Indemnización por antigüedad o despido

En los casos de despido sin justa causa el trabajador es acreedor a una indemnización de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres 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 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. Ese importe será fijado y calculado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Para los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables y para los excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope 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 la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de

sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo (art. 245 LCT). Cuando el trabajador se considerara despedido con justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes de despido (art. 246 LCT). La Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del límite a la base salarial previsto en el art. 245 de la LCT y dispuso que la base de cálculo no podía ser inferior al 67% de la remuneración real del trabajador.

Renuncia del trabajador

La renuncia del trabajador a su empleo, medie o no preaviso, sólo tendrá validez si se expresa mediante uno de estos medios: :a) telegrama colacionado, que será expedido en forma gratuita, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o :b) ante la autoridad administrativa del trabajo, la cual dará inmediata comunicación de la misma al empleador (art. 240 LCT). La mujer trabajadora con antigüedad en el empleo mayor a un año que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación por tiempo de servicio equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al sistema fijado en el art. 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres meses, salvo que los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le otorguen un mayor beneficio (arts. 183 y 185 LCT). El mismo beneficio es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación (art. 183 LCT). Esta parte de la norma no es operativa porque esa reglamentación no ha sido todavía dictada. El periodista profesional que renuncia al empleo dando el correspondiente preaviso tiene derecho a una compensación de medio mes de sueldo por cada año de servicio que exceda de cinco años, con un tope de tres meses de sueldo (art. 46 ley 12.908). El empleado administrativo de empresas periodísticas que renuncia al empleo dando el correspondiente preaviso tiene derecho a una compensación de medio mes de sueldo por cada año de servicio que exceda de cinco años, con un tope de tres meses de sueldo (art. 14 decreto-ley 12.839/46).

Por muerte de una de las partes

Muerte del trabajador
La muerte del trabajador extingue el contrato de trabajo y el empleador deberá abonar una indemnización igual a la mitad de la prevista en el art. 245 a las personas que se expresan y en el siguiente orden de prelación: :1) la viuda o el viudo, en concurrencia con los hijos y con los nietos correspondientes a hijos premuertos; :2) los padres; :3) los hermanos. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al

momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco años anteriores al fallecimiento (art. 248 LCT y art. 38 del Decreto-ley 18.037/69, texto ordenado 1974). Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador (art.248 LCT).

Muerte del empleador
Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la mitad de la indemnización prevista en el art. 245 de esta ley (art. 249 LCT). Esta norma, de interpretación restrictiva se aplicó, por ejemplo, respecto del personal de un profesional con título habilitante (escribano, abogado, médico, etc.) que fallece.

Por vencimiento del plazo
Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido el trabajador será acreedor a la mitad de la indemnización prevista en el art. 245, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año (arts. 95 y 250 LCT). Extinción en caso de quiebra o concurso del empleador. Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la mitad de la prevista en el art. 245 . En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el art. 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores (art. 251 LCT).

Por inhabilidad o incapacidad del trabajador

Inhabilidad del trabajador
Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la mitad de la indemnización prevista en el art. 245, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte (art. 254 LCT). Es el caso del chofer que pierde la licencia para conducir, el médico al que se le retira la licencia para ejercer, etc.

Incapacidad del trabajador
En caso de no poder trabajar como consecuencia de un accidente o enfermedad inculpable (esto significa, no relacionados con el trabajo) el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años, y de seis

meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia esos períodos se extenderán a seis y doce meses respectivamente (art. 208 LCT). Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria (art. 211 LCT). Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la mitad de la prevista en el art. 245 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el art. 245 de esta ley. Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el art. 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto (art. 212 LCT). Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el Artículo 212 de esta ley.

Liquidación de Sueldos

Ejemplo Práctico: El siguiente recibo corresponde a un Empleado que cobra un sueldo mensual de 2200 pesos y 60 de viáticos con comprobantes (no remunerativo). En el tambien se ven los aportes descontados para su jubilación y obra social, asi como tambien las obligaciones sindicales correspondientes inclusive un adicional impuesto como lo es el concepto “seguro de vida y sepelio”.

RECIBO DE HABERES

Haberes			**Empleador**
Haberes	2200,00		Avalos & Nocera S.A.
			Pringles 1475
			Martinez - Bs.As.
			Cuit: 30-65660066-6
Total.....	**2200,00**		
Deducciones			**Beneficiario**
Jubilacion 11 %	242,00		Jose Jose Lopez
INSSJ 3 %	66,00		Ingreso: 38353
Obra Social 3 %	66,00		1/2 Of. Engrasador
Sindicato 2,5 %	55,00		
Seguro de Vida y Sepelio	4,80		Cuil: 20-2339592-9
Total.....	**433,80**	**1766,20**	
Adicionales			**AGOSTO 2010**
Viaticos c/comprob.	60,00		
Total.....	**60,00**	**1826,20**	Periodo

Son Pesos: Un Mil Ochocientos Veintiseis Con 20/100.-

Martinez, 5 de Septiembre de 2010.-

.....
Firma y aclaracion

Aporte jub. dep. en _____ el __/__/__ corresp.a _____