

ADMINISTRACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE SUELDOS Y JORNALES

NESTOR R. OROZCO
SILVIA R. GRENABUENA

APLICACION TRIBUTARIA S.A.

APLICACION TRIBUTARIA S.A.

Viamonte 1546, Piso 2º, Of. 200
(1055) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Telefax: 4374-5418/6692/8855
E-mail: info@aplicacion.com.ar
Web: http://www.aplicacion.com.ar

DIRECTOR EDITOR: JORGE OSCAR BARRIOS

Néstor Orozco

Administración y liquidación de sueldos y jornales : aspectos laborales, previsionales e impositivos / Néstor Orozco y Silvia R. Grenabuena. - 10a ed. - Buenos Aires :

Aplicación Tributaria, 2012.

672 p. ; 28x20 cm.

ISBN 978-987-1745-66-1

1. Liquidación de Sueldos. I. Grenabuena, Silvia R. II. Título.

CDD 331.21

Fecha de catalogación: 07/11/2012

©COPYRIGHT 1999-2012 BY **APLICACION TRIBUTARIA S.A.**

1º Edición: Mayo de 1999

2º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Julio de 2000

3º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Septiembre de 2001

4º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Septiembre de 2003

5º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Septiembre de 2004

6º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Julio de 2005

7º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Julio de 2006

8º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Diciembre de 2007

9º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Junio de 2009

10º Edición, actualizada, ampliada y corregida: Noviembre de 2012

ISBN: 978-987-1745-66-1

PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL POR CUALQUIER MEDIO, YA FUERE MECANICO, ELECTRONICO, ETCETERA, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL AUTOR Y DEL EDITOR

El presente trabajado ha sido minuciosamente revisado y corregido. No obstante, ni la Editorial ni los autores se hacen responsables, bajo ningún concepto, de ningún tipo de perjuicio que cualquier error y/u omisión puedan ocasionar.

Este libro será actualizado, en caso de corresponder por internet ingresando a la página:
www.liqsueldos.com.ar,
durante el plazo de un año desde la fecha de edición o hasta que se edite la nueva edición,
lo que suceda primero.

Este libro se terminó de imprimir en noviembre de 2012 en
APLICACIÓN TRIBUTARIA S.A.
Guido Spano 550
Lanús Oeste – Buenos Aires

Sumario Analítico

PRÓLOGO

17

PARTE I – ASPECTOS LABORALES Y PREVISIONALES

CAPÍTULO 1

***La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo* 23**

1. EL TRABAJO Y EL HOMBRE	23	4. DEBERES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES	30
2. RELACIÓN LABORAL	24	4.1. Empleador	30
2.1. La Resolución N° 443/92 ANSES	25	4.2. Trabajador	31
3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	27	4.3. Deberes de las partes al terminar la relación laboral	33
3.1. Definiciones	27	4.4. Prestación de trabajo entre familiares	33
3.2. Empresas de servicios eventuales	27	5. CONCLUSIÓN	34
3.3. Subcontratación y delegación	28		
3.4. Empresas relacionadas, controlantes o controladas	28		

CAPÍTULO 2

***Marco Legal* 35**

1. INTRODUCCIÓN	35	3.9. Ley N° 26.425 – Régimen Previsional Público Unificación (Sistema Integrado Previsional Argentino –S.I.P.A.–)	41
2. CONSTITUCIÓN NACIONAL	35	3.10. Ley N° 23.660 – Ley de Obras Sociales	42
3. LEYES	36	3.11. Ley N° 23.551 – Ley de Asociaciones Sindicales	42
3.1. Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo	36	3.12. Ley N° 14.250 – Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (C.C.T.)	44
3.2. Ley N° 11.544 – Ley de Jornada Laboral	36	3.13. Ley N° 23.546 – Procedimiento para la Negociación Colectiva	45
3.3. Ley N° 24.714 – Ley de Asignaciones Familiares	36	3.14. Ley N° 14.786 – Ley de Conciliación Obligatoria	46
3.4. Ley N° 24.013 – Ley Nacional de Empleo	38	3.15. Ley N° 16.936 – Ley de Arbitraje Obligatorio	47
3.5. Ley N° 24.557 – Ley de Riesgos del Trabajo	38	3.16. Ley N° 24.635 – Ley de Conciliación Obligatoria	47
3.6. Ley N° 24.241 – Ley de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	40	3.17. Ley N° 24.467 – Ley de Reforma Laboral para las P.yM.Es.	47
3.7. Ley N° 26.222 – Ley de Libre Opción del Régimen de Jubilaciones	40	3.18. Ley N° 24.700 – Ley de Beneficios Sociales y Prestaciones no Remunerativas	48
3.8. Ley N° 26.417 – Prestaciones Previsionales. Movilidad de las Prestaciones del Régimen Previsional Público. Sustitución del MO.PRE.	40		

3.19. Ley N° 26.341 (Modificación de la Ley N° 24.700) – Beneficios Sociales que pasan a tener carácter remunerativo	48	3.41. Ley N° 26.086. Concursos y quiebras . . .	63
3.20. Ley N° 26.427 – Sistemas de Pasantías Educativas	48	3.42. Decreto N° 272/2006. Conflictos colectivos de trabajo. Servicios esenciales	64
3.21. Decreto N° 1374/2011 Sistema General de Pasantías	48	3.43. Decreto N° 267/2006. Prestación por desempleo, incremento de los montos mínimos y máximos	64
3.22. Ley N° 26.390 – Prohibición del Trabajo Infantil, y Protección del Trabajo Adolescente. Modificación de la LCT	49	3.44. Ley N° 26.476. Régimen de regularización impositiva y de los recursos de la seguridad social, promoción y protección del empleo registrado, y exteriorización y repatriación de capitales	65
3.23. Ley N° 26.474 – Modificación del artículo 92 ter. de la Ley de Contrato de Trabajo	49	3.45. Decreto N° 95/2012. Contribuciones patronales. Régimen de Beneficios. Reglamentación de la Ley N° 26.476 . . .	65
3.24. Ley N° 20.628 – Ley de Impuesto a las Ganancias 4° Categoría	49	3.46. Resolución N° 774/2008 (S.T.). Certificado de trabajo registrado	66
3.25. Ley N° 25.345 – Ley de Prevención de la Evasión Fiscal	49	3.47. Ley 26.428. Modificación del artículo 9° de la Ley N° 20.744	67
3.26. Ley N° 25.323 – Incremento de indemnizaciones por trabajadores no registrados	51	3.48. Resolución Nros. 33.860/2009 (S.S.N.) y 33.877/2009 (S.S.N.). Seguro de vida obligatorio	68
3.27. Ley N° 25.212 – Pacto Federal	51	3.49. Resolución N° 35.333 (S.S.N.). Reglamento del seguro de vida obligatorio	68
3.28. Ley N° 25.565. Contribución al Sistema Nacional de Obras Sociales . . .	55	3.50. Resolución N° 61/2008 (A.N.Se.S.). Generación de Certificación de Servicios vía internet	68
3.29. Resolución General N° 899 (A.F.I.P.). Clave de Alta Temprana	55	3.51. Ley N° 26.485 (B.O. 14/04/2009) Protección integral a las mujeres	68
3.30. Programa de Simplificación y Unificación en Materia de Inscripción y Registración Laboral y de la Seguridad Social	56	3.52. Resolución N° 653/2010. Cuentas sueldos, gratuidad, precisiones	69
3.31. Resolución General N° 2988 (A.F.I.P.) (B.O. del 09/12/2012). "Mi Simplificación II"	56	3.53. Ley N° 26.528. Derogación del artículo 141 de la Ley N° 24.013 Salario Mínimo Vital y Móvil	69
3.32. Decreto N° 814/2001. Contribuciones patronales	57	3.54. Ley N° 26.590. Modificación del artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo	69
3.33. Resolución General N° 3308 (A.F.I.P.) Aplicativo SICOSS Versión 36	57	3.55. Ley 26.592. Incorporación del artículo 17 bis a la Ley de Contrato de Trabajo	69
3.34. Resolución General N° 1881 (A.F.I.P.). Sistema "S.I.J.P. – Retenciones y percepciones – Versión 4.0"	58	3.56. Ley N° 26.696. Conducta maliciosa y temeraria	70
3.35. Resolución General N° 1345 (A.F.I.P.). Presentación de declaraciones juradas por Internet	58	4. OTRAS NORMATIVAS	70
3.36. Resolución General N° 1778 (A.F.I.P.). Pago electrónico	59	5. CONVENIOS COLECTIVOS	70
3.37. Resolución General N° 3093 (A.F.I.P.). Rectificativas con saldo a favor convalidación	59	5.1. Características	70
3.38. Ley N° 24.462. Asociaciones Sindicales. Procedimiento de Cobro . . .	59	6. ACUERDOS POR EMPRESA	71
3.39. Ley N° 25.877. Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral	59	7. USOS Y COSTUMBRES	71
3.40. Incremento del Salario Mínimo, Vital y Móvil	62	8. OTRAS FUENTES	71
		9. CONCLUSIÓN	71

CAPÍTULO 3

Obligaciones Formales del Empleador. Registros de la Relación Laboral 73

1. INTRODUCCIÓN	73	2.1. Inscripciones y bajas ante la Administración Federal de Ingresos Públicos	73
2. INSCRIPCIONES	73		

2.2.	Sistema Nacional de Seguro de Salud, Declaración Jurada del trabajador y su grupo familiar	76	7.3.	Exigencias del recibo	104
2.3.	Registro de Altas y Bajas en Materia de Seguridad Social	80	7.4.	Jurisprudencia	105
2.4.	Obtención del C.U.I.L. de los trabajadores	88	7.5.	Modelo de recibo propuesto	106
2.5.	Determinación de la Asociación Gremial que represente a los trabajadores	89	7.6.	Recibos de haberes digital	107
2.6.	Inscripción en la Obra Social	89	8.	SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO	109
3.	GESTIÓN DE LA RUBRICA DEL LIBRO DE SUELDOS Y JORNALES	90	8.1.	Norma legal	109
3.1.	Trámite	90	8.2.	Contratación obligatoria	109
3.2.	Características y requisitos	90	8.3.	Responsabilidad por la falta de contratación	109
3.3.	Omisión de formalidades legales	92	8.4.	Trabajadores excluidos	110
3.4.	Personal contratado a través de empresas de servicios eventuales	92	8.5.	Cobertura del seguro	110
3.5.	Omisión de su exhibición	93	8.6.	Entidad aseguradora	110
3.6.	Sistema de microfilmación	93	8.7.	Solicitud de contratación de la cobertura del seguro de vida	110
3.7.	Extravío del libros de sueldos.	94	8.8.	Plazo para tomar la cobertura del seguro de vida	110
3.8.	Viajantes de Comercio. Ley N° 14.546	95	8.9.	Prohibición de deducción de la prima sobre las remuneraciones	110
3.9.	Rúbrica en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	96	8.10.	Trabajador que preste servicios con más de un empleador.	110
4.	CENTRALIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN LABORAL	98	8.11.	Entrega de la constancia de la cobertura del seguro de vida	111
4.1.	Centralización	98	8.12.	Falta de designación de beneficiarios	111
5.	RÚBRICA Y HABILITACIÓN DE LIBROS, REGISTROS Y PLANILLAS	102	8.13.	Monto del seguro	111
5.1.	Libros y documentación	102	9.	LEGAJOS DE PERSONAL	112
5.2.	Libros y libretas especiales	102	9.1.	Alcance y tipo de legajos	112
6.	PUBLICACIÓN DE PLANILLAS DE HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL	102	9.2.	Custodia	134
7.	RECIBOS DE HABERES	103	9.3.	Confidencialidad	134
7.1.	Validez probatoria.	104	9.4.	Tiempo de mantenimiento de la documentación	134
7.2.	Renuncias.	104	9.5.	Egreso del empleado	134
			10.	REGLAMENTOS INTERNOS.	135
			10.1.	Contenido	135
			10.2.	Disposiciones sobre higiene personal	136
			10.3.	Medidas Mínimas en Materia de Seguridad e Higiene.	136
			11.	CONCLUSIÓN	136

CAPÍTULO 4

Remuneraciones 137

1.	INTRODUCCIÓN	137	6.1.	Prevención de la evasión fiscal. Ley N° 25.345	159
2.	CONCEPTO	140	6.2.	Depósito en cuentas de ahorro	160
2.1.	Remuneración para el S.I.J.P.	141	6.3.	Cuentas Sueldos, gratuidad, precisiones.	160
3.	FORMAS	141	7.	PLAZOS PARA EL PAGO	161
3.1.	Por la función económica que cumple	141	7.1.	Pago de las remuneraciones	161
3.2.	Por la vía por la que el dependiente la recibe	143	7.2.	Plazo de pago de las indemnizaciones por extinción de la relación laboral.	161
3.3.	Por la forma en que se abona	143	8.	ANTICIPOS DE HABERES	162
3.4.	Según la estructura de la remuneración	145	9.	DEDUCCIONES	162
3.5.	Por la periodicidad	154	10.	OBLIGACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	163
3.6.	Según el parámetro utilizado para medir y remunerar el trabajo	156	10.1.	Conceptos remunerativos y no remunerativos.	163
3.7.	Límites establecidos como mínimos a favor del trabajador	156	11.	BENEFICIOS SOCIALES	166
3.8.	Otra clasificación	157	11.1.	Marco legal	166
4.	SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL	157	11.2.	Concepto	167
5.	TUTELA Y PAGO DE LAS REMUNERACIONES	159	11.3.	Características de los beneficios sociales.	168
6.	MEDIOS DE PAGO	159			

11.4. Enumeración	168	12.9. Casos prácticos	173
11.5. Forma de pago. Prestaciones complementarias	169	12.10. Remuneraciones imponibles a la Seguridad Social. Tope máximo	175
11.6. Derogación del Decreto N° 333/93. Beneficios sociales excluidos	170	13. GRATIFICACIÓN	175
12. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	170	13.1. Caso práctico	176
12.1. Concepto	170	13.2. Aportes y contribuciones sobre gratificaciones. Límites imponibles.	177
12.2. Pautas para la liquidación	171	13.3. BONUS o Remuneraciones variables para directivos y personal gerencial.	178
12.3. Sueldo anual complementario proporcionalidad	172	14. EMBARGOS	179
12.4. Situaciones especiales.	172	14.1. Definición	179
12.5. Plazos para el pago del sueldo anual complementario	172	14.2. Embargo común	179
12.6. Extinción del contrato de trabajo	173	14.3. Embargo por deudas de alimentos o litis expensas	181
12.7. Formalización del pago	173	14.4. Obligaciones del empleador.	182
12.8. Concepto remunerativo	173		

CAPÍTULO 5

Obligaciones de la Seguridad Social 183

1. INTRODUCCIÓN	183	11. SISTEMA "SICOSS"	226
2. SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	183	11.1. Declaración Jurada rectificativa por novedad	226
2.1. Reintegro de asignaciones familiares	185	11.2. Programa Aplicativo "SICOSS – Versión 36"	229
2.2. Distribución de intereses, actualizaciones y multas.	186	12. S.I.J.P. RETENCIONES Y PERCEPCIONES VERSIÓN 4.0	242
2.3. Disolución de las Cajas de Subsidios Familiares y del Instituto Nacional de Previsión Social	186	12.1. Retenciones otros empleadores	242
3. SUJETOS QUE INTERVIENEN	186	12.2. Contratación de personal a través de empresas de servicios eventuales	243
4. CONCEPTOS Y PRECISIONES	186	12.3. Otro tipo de empleadores.	243
4.1. Remuneración o valores límites imponibles.	186	13. RÉGIMEN DE RETENCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES PARA EMPRESAS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA	244
4.2. Límites imponibles –ex-módulo previsional (MO.PRE.)–	186	13.1. Agentes de retención	244
5. CONTRIBUCIONES Y CÓMPUTO COMO CRÉDITO FISCAL DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.). DECRETO N° 814/2001	192	13.2. Sujetos pasibles de retención	244
5.1. Cómputo de contribuciones patronales como crédito fiscal del impuesto al valor agregado	194	13.3. Monto sobre el cual se practicar la retención.	245
5.2. Zonas geográficas. Porcentaje de crédito fiscal a computar sobre el impuesto al valor agregado	194	13.4. Alícuota de retención	245
5.3. Alícuota especial para empresas de locación y prestación de servicios	196	13.5. Ingreso de las retenciones	245
6. FOMENTO DE EMPLEO. REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES	198	13.6. Saldos en exceso	245
6.1. Beneficio de la Ley N° 25.250	198	13.7. Comprobante de retención.	245
6.2. Beneficio de la Ley N° 25.877	200	13.8. Depósito de la retención.	245
6.3. Beneficios de la Ley N° 26.476. Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales.	201	13.9. Vigencia	245
7. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.	207	14. RÉGIMEN DE RETENCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES PARA SUJETOS QUE PRESTEN SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y SEGURIDAD	246
7.1. Depósitos	208	14.1. Agentes de retención	246
8. LÍMITES IMPONIBLES	212	14.2. Sujetos pasibles de retención	246
9. CUADROS RESUMEN	213	14.3. Momento en que debe practicarse la retención.	246
10. CASO PRÁCTICO	217	14.4. Excepciones a la obligación de retener	246
		14.5. Determinación del importe a retener y alícuota a aplicar	246
		14.6. Información e ingreso de las retenciones	246
		14.7. Cómputo de las retenciones.	247
		14.8. Vigencia	247
		14.9. Caso práctico	247

CAPÍTULO 6

Jornada de Trabajo 251

1. INTRODUCCIÓN	251	12.3. Límites de la jornada laboral	269
2. CONCEPTO	251	12.4. Enumeración	270
3. EXCEPCIONES A LA JORNADA NORMAL	252	12.5. Prohibición	271
3.1. Reglamentaciones y excepciones	254	12.6. Caso práctico	271
4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	255	13. TRABAJO POR EQUIPOS	272
5. PLANILLA HORARIA	255	13.1. Concepto	272
5.1. Base legal	255	13.2. Jornada de trabajo	272
5.2. Clases de planillas de horarios	255	14. DESCANSO SEMANAL	272
5.3. Datos de la planilla	256	14.1. Definición	272
5.4. Caso práctico	257	14.2. Descanso compensatorio	272
5.5. Rúbrica de planillas de horarios	258	14.3. Casos Prácticos	272
5.6. Comentario	261	15. CASOS PRÁCTICOS	274
6. LÍMITES DE LA JORNADA	261	15.1. Caso A	274
7. PAUSAS EN LA JORNADA LABORAL	261	15.2. Caso B	274
8. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO	262	15.3. Caso C	274
9. JORNADA REDUCIDA	263	16. CUADRO RESUMEN	276
10. EXTENSIÓN DE LA JORNADA	263	16.1. Flexibilización de la jornada laboral ...	276
11. TRABAJO NOCTURNO	264	17. PUNTOS A TENER EN CUENTA ANTES DE DETERMINAR UNA JORNADA DE TRABAJO	277
11.1. Definición	264	17.1. Servicio doméstico: Jornada y descansos	278
11.2. Caso Práctico	265	17.2. Trabajo agrario: Jornada y descansos	278
11.3. Otra interpretación:	266		
12. TRABAJO INSALUBRE	267		
12.1. Determinación	267		
12.2. Autoridad de Aplicación. Competencia para declarar la insalubridad	267		

CAPÍTULO 7

Licencias Legales, Feriados 279

1. INTRODUCCIÓN	279	2.8. Feriados Nacionales: Normativa	290
2. AUSENCIAS PAGAS O REMUNERADAS, SALARIO IMPRODUCTIVO	279	3. OTRAS LICENCIAS LEGALES	292
2.1. Feriados nacionales y días no laborables	280	3.1. Licencia por donación de sangre	292
2.2. Liquidación de haberes y cálculo del salario por día feriado	280	3.2. Licencia especial deportiva	293
2.3. Horas trabajadas en días feriados. Nuestra interpretación	282	3.3. Licencia por citaciones judiciales	293
2.4. Derecho al pago	283	3.4. Licencia especial para ciudadanos de países limítrofes	293
2.5. Trabajadores con remuneraciones variables	284	3.5. Inasistencias del dador con motivo de ablación de órganos	293
2.6. Caso Práctico	285	3.6. Licencia bomberos voluntarios. Derecho a percibir la remuneración ...	293
2.7. Días feriados coincidentes con otras licencias legales	289	4. LICENCIAS ESPECIALES	294
		5. LICENCIAS CONVENCIONALES Y LICENCIAS GREMIALES	295

Enfermedad Inculpable 297

1. DEFINICIÓN	297	6.2. Caso práctico	302
2. NOTIFICACIÓN	298	7. ENFERMEDADES CRÓNICAS	306
3. DIVERGENCIAS ENTRE EL MÉDICO LABORAL Y EL MÉDICO DEL EMPLEADO ..	298	8. SUSPENSIÓN DE TRABAJO, O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	306
4. PERÍODOS DE LICENCIAS PAGAS	299	9. RESERVA DE PUESTO	307
5. SALARIO IMPRODUCTIVO	299	10. DESPIDO DURANTE LAS LICENCIAS	307
6. PROMEDIO DE REMUNERACIONES VARIABLES (P.R.V.)	299	11. PRESTACIONES MÉDICO ASISTENCIALES	308
6.1. Procedimiento. Cálculo	301		

Riesgos del Trabajo 309

1. INTRODUCCIÓN	309	10.5. Exámenes de egreso	326
2. OBJETIVOS DE LA NORMA	311	10.6. Obligatoriedad para el trabajador	326
3. A QUIÉNES COMPRENDE LA LEY	311	10.7. Sanciones	326
4. FIGURAS Y SUJETOS INTERVINIENTES ..	312	11. DENUNCIA DE ACCIDENTE	326
5. VENTANILLA ELECTRONICA	315	11.1. ¿Quién hace la denuncia?	327
6. CONTRATO DE AFILIACIÓN	317	11.2. ¿A quién se dirige la denuncia?	327
6.1. Contenido del Contrato Tipo de Afilación	317	11.3. ¿Puede la aseguradora o el prestador negarse a recibir la denuncia?	327
6.2. Empleador con más de un establecimiento	319	11.4. Pasos a seguir	327
6.3. Obligaciones de todos los empleadores	319	12. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	329
7. CONTRIBUCIÓN DEL EMPLEADOR, PAGO A LA A.R.T.	319	13. ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	329
7.1. Caso práctico	319	14. FIGURAS DE LA LEY N° 24.457	330
8. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES	321	14.1. Incapacidad Laboral Temporal (I.L.T.)	330
8.1. Deber de información sobre el sistema de prevención	321	14.2. Incapacidad Laboral Permanente (I.L.P.)	337
8.2. Obligaciones dispuestas por el Decreto N° 170/96	323	14.3. Gran Invalidez (G.I.)	340
8.3. Obligaciones dispuestas por el Decreto N° 491/97	323	15. MUERTE DEL DAMNIFICADO	341
8.4. Responsabilidad civil del empleador ..	323	16. PRESTACIONES EN ESPECIE	341
9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE AFILIACIÓN	324	17. RENTA PERIÓDICA	342
9.1. Por parte del empleador	324	18. RÉGIMEN FINANCIERO. COTIZACIÓN	342
9.2. Extinción por falta de pago de la contribución patronal	324	19. SANCIONES Y PENALIDADES	343
10. EXÁMENES MÉDICOS DE SALUD OBLIGATORIOS	325	20. CONSTITUCIÓN DE ENTIDADES ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO SIN FINES DE LUCRO. ART MUTUAL	344
10.1. Exámenes preocupacionales de ingreso	325	20.1. Introducción	344
10.2. Exámenes periódicos	325	20.2. Detalle de la normativa	345
10.3. Exámenes previos a transferencia de actividad o cambios de tareas	325	20.3. Funcionamiento de la ART-Mutual	347
10.4. Exámenes posteriores a ausencias prolongadas	325	20.4. Vigencia de la normativa	348
		20.5. Comentario final	349
		21. COMENTARIOS	351

CAPÍTULO 10

***Vacaciones y otras Licencias Legales* 353**

1. VACACIONES. CONCEPTO	353	1.7. Interrupción por enfermedad	356
1.1. Comunicación	354	1.8. Feriados coincidentes con vacaciones	356
1.2. Vacaciones proporcionales al ingreso	354	1.9. Vacaciones. Su retribución	357
1.3. Vacaciones proporcionales por egreso	354	1.10. Pago de asignaciones familiares junto con el adelanto de vacaciones ..	362
1.4. Acumulación de antigüedad	355	1.11. Compensación en dinero	362
1.5. Cierre de establecimiento	355	1.12. Omisión del otorgamiento	363
1.6. Vacaciones para trabajadores de temporada	355	1.13. Exclusiones	363

CAPÍTULO 11

***Trabajo de Mujeres y Menores* 365**

1. INTRODUCCIÓN	365	5. DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO ..	371
2. TRABAJO A DOMICILIO, PROHIBIDO	365	6. TRABAJO DE MENORES	372
3. ESTADO DE EMBARAZO	365	6.1. Introducción	372
3.1. Prohibición	365	6.2. Normas que regulan el trabajo de menores	372
3.2. Comunicación de embarazo	366	6.3. Jornada de trabajo	375
3.3. Pedido de licencia por maternidad	366	6.4. Protección de la salud	377
3.4. Estabilidad en el empleo	366	6.5. Pago de las remuneraciones	377
3.5. Asignación por maternidad	366	6.6. Certificado médico	377
3.6. Despido por causa de embarazo	368	6.7. Aportes y contribuciones al S.I.P.A. y al I.N.S.S.J.P	378
3.7. Descanso por lactancia	369	6.8. Resumiendo	378
4. ESTADO DE EXCEDENCIA	370	7. CASO PRÁCTICO	379
4.1. Concepto	370		
4.2. Modelos de solicitud	371		

CAPÍTULO 12

***Asignaciones Familiares* 385**

1. INTRODUCCIÓN	385	6.1. Características y condiciones generales	391
2. OBJETIVOS	385	7. TIPOS DE PRESTACIONES	392
3. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LAS PRESTACIONES	386	7.1. Clasificación	392
4. DESCRIPCIÓN Y NATURALEZA DEL RÉGIMEN	388	7.2. Asignación de los beneficiarios de la Ley N° 24.241	392
4.1. Subsistemas	388	8. TRABAJADORES DE JORNADAS REDUCIDAS O CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	393
4.2. Financiamiento del régimen	389	9. NIVELES DE REMUNERACIÓN O HABERES Y MONTO DE LAS ASIGNACIONES DE PAGO MENSUAL	393
4.3. Pluriempleo	389	10. TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO	395
4.4. Pluricobertura	390	11. SISTEMA DE PAGO DIRECTO (SUAF). RESOLUCIÓN N° 292/2008 (A.N.SE.S.)	395
4.5. Menores	390	11.1. Determinaciones de la norma	395
4.6. Fallecimiento del beneficiario	390	11.2. Obligación a cargo del empleador. Información ante la A.N.Se.S.	395
4.7. Empleadores con establecimientos en distintas zonas geográficas	390		
4.8. Padres separados o divorciados	390		
4.9. Docentes particulares	390		
5. REMUNERACIÓN A LOS EFECTOS DE LA LEY	391		
6. VIGENCIA	391		

11.3. Mecanismo de traspaso de las empresas del sistema compensador al Sistema Único de Asignaciones Familiares	396	13.8. Asignación por matrimonio	417
11.4. Formularios	396	13.9. Asignaciones para los beneficiarios del S.I.J.P.	417
12.RESOLUCIÓN N° 241/2006	411	13.10. Algunas características	417
12.1. Anexo I	411	14. MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA LEGAL	418
13. PRESTACIONES ESTABLECIDAS	413	15. MONTOS VIGENTES (ANEXO DEL DECRETO N° 1.668/2012)	419
13.1. Asignación por hijo	413	15.1. Por zonas geográficas	419
13.2. Asignación por hijo discapacitado	413	16. LEGAJO DE ASIGNACIONES FAMILIARES	422
13.3. Asignación por prenatal	414	17. NOTIFICACIONES	423
13.4. Asignación por ayuda escolar anual	414		
13.5. Asignación por maternidad	415		
13.6. Asignación por nacimiento	416		
13.7. Asignación por adopción	417		

CAPÍTULO 13

Suspensión de la Prestación Laboral. Sanciones Disciplinarias 425

1. INTRODUCCIÓN	425	7.2. Jurisprudencia	430
2. SUSENSIONES NO REMUNERADAS	425	7.3. Liquidación de haberes	430
3. NORMATIVA LEGAL	426	8. SUSENSIONES PRECAUTORIAS	431
4. VALIDEZ	426	8.1. Concepto	431
5. LÍMITES	427	8.2. Jurisprudencia	431
6. CÁLCULO DEL SALARIO POR LOS DÍAS DE SUSPENSIÓN	427	9. SANCIONES DISCIPLINARIAS	433
6.1. Procedimiento	427	9.1. Injuria	434
6.2. Jurisprudencia	428	9.2. Impugnación de sanciones disciplinarias	435
7. SUSENSIONES PREVENTIVAS	428	10. CONCLUSIÓN	436
7.1. Concepto	428		

CAPÍTULO 14

Notificaciones entre Empleadores y Trabajadores 437

1. INTRODUCCIÓN	437	10.6. Falta de respeto a un superior	443
2. PARTES INTERVINIENTES	437	10.7. Trabajador que no utiliza los elementos de protección personal provistos por la empresa	443
3. CARACTERÍSTICAS	437	10.8. Finalización de la licencia paga por enfermedad o del periodo de reserva legal de puesto	443
4. CLASIFICACIÓN	437	10.9. Preaviso	444
5. MEDIO UTILIZADO	438	10.10. Jubilación	444
6. CONTENIDO O TEXTO DE LA NOTIFICACIÓN	439	10.11. Despido notificado por telegrama	445
7. EL DOMICILIO Y LA NOTIFICACIÓN	439	10.12. Despido justificado por riña en el establecimiento	445
8. PLAZOS DE LA NOTIFICACIÓN	439	10.13. Expresión ambigua de la causa del despido	445
9. RÉGIMEN REGULATORIO Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	440	10.14. Comunicación de suspensiones y despidos por falta de trabajo y fuerza mayor debidamente acreditados	446
9.1. Marco legal	440	11. CONCLUSIÓN	448
10. MODELOS DE NOTIFICACIONES	441		
10.1. Apercibimiento	441		
10.2. Suspensión por ausencias	442		
10.3. Por abandono de trabajo	442		
10.4. Pérdida de confianza a un empleado	442		
10.5. Suspensión preventiva	443		

Ruptura de la Relación Laboral. Desvinculaciones. 449

1. INTRODUCCIÓN	449	5.11. Renuncia.	471
2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO –PROPIA E IMPROPIA–	450	5.12. Mutuo acuerdo	472
3. IUS VARIANDI	450	5.13. Despido por justa causa.	474
3.1. Ley N° 25.877 (B.O. del 19/03/04 en vigencia a partir del 28/03/2004)	452	5.14. Fuerza mayor o falta de trabajo	474
3.2. Objetivo del capítulo	453	5.15. Procedimiento preventivo de crisis.	476
4. PREAVISO	453	5.16. Apertura del Procedimiento de Crisis. Decreto N° 252/2002	476
4.1. Vigencia del preaviso	453	5.17. Acuerdo de suspensión de la relación de trabajo: Decreto N° 402/99	479
4.2. Integración mes de despido	454	5.18. Muerte del trabajador	481
4.3. Motivos de extinción de la relación laboral con preaviso	454	5.19. Muerte del empleador.	484
4.4. Notificación de preaviso	454	5.20. Plazo fijo con vencimiento del plazo	484
4.5. Licencia diaria por preaviso	454	5.21. Quiebra.	484
4.6. Obligaciones	455	5.22. Por jubilación	485
4.7. Enfermedades y/o accidentes	455	5.23. Incapacidad del trabajador	488
4.8. Preaviso dado por el trabajador por renuncia	455	5.24. Inhabilidad del trabajador.	489
4.9. Caso práctico: liquidación del preaviso	456	5.25. Despido por causa de matrimonio	489
4.10. Preaviso como tiempo de servicio:	458	5.26. Despido por causa de embarazo	490
4.11. Forma de cálculo de la integración mes de despido y la indemnización sustitutiva de preaviso, en función del artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo	458	5.27. Estado de excedencia	491
5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	459	6. TRABAJADORES NO REGISTRADOS. INFRACCIONES E INDEMNIZACIONES	491
5.1. Motivos de la extinción.	459	6.1. Registración de trabajadores	492
5.2. Motivos no indemnizables	459	6.2. Multas por empleo no registrado	492
5.3. Motivos indemnizables con el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.	460	6.3. Ley N° 25.323.	496
5.4. Motivos indemnizables con el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo	460	7. DESVINCULACIÓN DE DELEGADOS GREMIALES, PROTECCIÓN, ESTABILIDAD SINDICAL Y TUTELA SINDICAL	498
5.5. Motivos indemnizables con indemnizaciones agravadas.	461	7.1. Representación sindical en las empresas	498
5.6. Indemnización por despido sin justa causa	461	7.2. Requisitos para ser delegado o miembro de una comisión interna	498
5.7. Despido por falta de trabajo o fuerza mayor artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo	466	7.3. Duración del mandato	498
5.8. Cuadro resumen.	466	7.4. Obligaciones de los delegados	498
5.9. Casos prácticos de indemnizaciones.	467	7.5. Obligaciones de los empleadores	499
5.10. Despido indirecto	470	7.6. Cantidad de delegados por establecimiento.	499
		7.7. Tutela sindical.	499
		8. REINGRESO DEL TRABAJADOR.	502
		9. SITUACIONES ESPECIALES	502
		9.1. Viajantes de comercio	502
		9.2. Trabajadores de la construcción – Ley N° 22.250.	503
		10. INFORMACIÓN A LA A.F.I.P.	503
		11. CASO PRÁCTICO	504

Prestaciones por Desempleo. 513

1. INTRODUCCIÓN	513	5. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL SISTEMA DE SEGURO POR DESEMPLEO	515
2. NORMATIVA APLICABLE	513	6. REQUISITOS	516
3. SITUACIONES ALCANZADAS	514	7. BENEFICIOS QUE SE OBTIENEN CON EL SEGURO DE DESEMPLEO.	516
4. SITUACIONES NO CUBIERTAS POR EL SEGURO DE DESEMPLEO.	515		

8. DOCUMENTACIÓN QUE SE DEBE PRESENTAR PARA SOLICITAR EL BENEFICIO.....	517	14. COBERTURA DE OBRA SOCIAL	521
9. OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO	519	15. TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	522
10. MODALIDAD DE PAGO ÚNICO	519	15.1. Características de la prestación	522
11. CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DE LA PRESTACIÓN.....	520	15.2. Plazos para ejercer el derecho a la prestación	522
12. CAUSAS DE LA EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN.....	520	15.3. Documentación a presentar y obligaciones del beneficiario	522
13. AYUDA ECONÓMICA MENSUAL	520	16. TRABAJADORES OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINÍCOLAS Y AFINES...	523
13.1. Beneficiarios. Extensión por seis (6) meses adicionales	520	17. INICIO DEL TRAMITE DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO.....	523
13.2. Obligaciones de los beneficiarios.....	521		

CAPÍTULO 17

Modalidades Contractuales 525

1. INTRODUCCIÓN	525	8.7. Ejercicio Práctico	553
2. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO	526	9. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	557
3. REGISTRACIONES	527	9.1. Requisitos.....	557
4. FORMAS DE CONTRATACIÓN Y SUS CORRESPONDIENTES FUENTES	528	9.2. Características	557
5. RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO	528	9.3. Aportes y contribuciones con destino a la Obra Social	558
5.1. Requisitos.....	528	9.4. Modelo de contrato.....	559
5.2. Características	529	10. CONTRATO POR EQUIPOS	559
5.3. Aportes y contribuciones	529	10.1. Régimen vigente.....	559
5.4. Artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Período de prueba.....	530	11. CONTRATO DE APRENDIZAJE	559
5.5. Modelo de contrato propuesto	531	11.1. Régimen anterior	560
6. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO.....	532	11.2. Aportes y contribuciones	561
6.1. Base legal.....	532	12. RÉGIMEN DE PASANTÍAS. LEY N° 26.427 ..	564
6.2. Requisitos	532	12.1. Breve reseña	564
6.3. Características	533	12.2. Requisitos de los Convenios de Pasantía	565
6.4. Algunas consideraciones	533	12.3. Acuerdo individual	566
7. CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA.....	535	12.4. Obligaciones de las instituciones educativas y de las empresas	566
7.1. Base legal.....	535	12.5. Duración de la jornada y de la contratación	567
7.2. Requisitos.....	535	12.6. Asignación no remunerativa por pasantía	567
7.3. Características	536	12.7. Otras características.....	567
8. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL	539	13. SISTEMA GENERAL DE PASANTIAS EN EL ÁMBITO DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL.....	569
8.1. Base legal.....	539	14. LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LOCACION DE OBRA	576
8.2. Requisitos.....	539	15. COOPERATIVAS DE TRABAJO. LEY N° 20.337	577
8.3. Características	539		
8.4. Modelo de contrato propuesto	540		
8.5. Finalización de plazo en contratación directa.....	541		
8.6. Contrato Eventual. Empresa de Servicios Eventuales	541		

CAPÍTULO 18

Pequeña y Mediana Empresa (P.yM.E.) Ley N° 24.467 579

1. ESTATUTO PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	579	2.5. Registro Único de Personal	582
2. MODALIDAD ESPECIAL PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. LEY N° 24.467	580	2.6. Disponibilidad colectiva	583
2.1. Introducción	580	2.7. Formación profesional	584
2.2. Requisitos	580	2.8. Mantenimiento y regulación del empleo	584
2.3. Decreto N° 146/99: Reglamentario de la Ley N° 24.467	581	2.9. Negociación colectiva	584
2.4. Características	581	2.10. Otros beneficios para las P.yM.E.	585

CAPÍTULO 19

Certificados Laborales 587

1. CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES. PROCEDIMIENTO PARA SU GENERACIÓN VÍA "INTERNET"	587	1.4. Resolución N° 61/2008 (A.N.SE.S.). Generación de la Certificación de Servicios vía internet	588
1.1. Resolución General N° 2.316	587	1.5. Resolución N° 84/2008 (A.N.SE.S.)	589
1.2. Plazos de Entrega de la Certificación de Servicios	588	2. CERTIFICACION DEL ATÍCULO 80 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	589
1.3. Nota Externa N° 3/2008 (A.F.I.P.)	588		

CAPÍTULO 20

Caso Practico. Integral Anual 593

1. EJERCICIOS PRÁCTICOS	593
-----------------------------------	-----

PARTE II – ASPECTOS IMPOSITIVOS

CAPÍTULO 21

Impuesto a las Ganancias 613

1. INTRODUCCIÓN	613	7.3. Ganancias no computables	617
2. NORMATIVA APLICABLE	613	8. CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS VERSUS GANANCIAS GRAVADAS Y EXENTAS	618
3. CONCEPTOS SUJETOS A RETENCIÓN	613	9. DEDUCCIONES GENERALES	620
4. SUJETOS OBLIGADOS A PRACTICAR LA RETENCIÓN	614	9.1. Aportes al Sistema Único de la Seguridad Social y otras entidades	620
4.1. Pluralidad de empleadores	614	9.2. Cuotas o abonos a instituciones que brinden cobertura médico asistencial	621
5. SUJETOS PASIBLES DE RETENCIÓN	615	9.3. Honorarios por los siguientes servicios de asistencia médica y paramédica	621
5.1. Concepto de residente	615	9.4. Servicio doméstico	622
6. MOMENTO EN QUE SE DEBE PRACTICAR LA RETENCIÓN	615	9.5. Primas de seguros que cubran el riesgo de muerte	623
6.1. Concepto de pago	616		
7. DEFINICIÓN DE GANANCIA BRUTA	616		
7.1. Definición	616		
7.2. Conceptos que la integran	616		

9.6. Gastos de sepelio	623	15.1. Régimen de información	633
9.7. Donaciones	623	15.2. Declaración jurada patrimonial	635
9.8. Intereses de créditos hipotecarios	624	15.3. Declaración jurada del impuesto a las ganancias. Casos en que corresponde presentarla	637
9.9. Viajantes de comercio y corredores	625		
9.10. Sociedades de garantía recíproca. Aportes	625	16.OBLIGACIONES DE LOS AGENTES DE RETENCIÓN	637
9.11. Consideraciones especiales	625	17.RETENCIONES EN EXCESO. SALDO A FAVOR DEL AGENTE DE RETENCIÓN	638
10.DEDUCCIONES NO ADMITIDAS	625	18.CONSTANCIA DE NO RETENCIÓN	638
11.DEDUCCIONES PERSONALES	626	19.CERTIFICADO DE RETENCIÓN	639
12.DETERMINACIÓN DEL IMPORTE A RETENER	626	19.1. Confección	639
12.1. Procedimiento para determinar la retención	626	19.2. Falta de entrega del certificado	639
12.2. Remuneraciones no habituales	629	20.DEPÓSITO E INFORMACIÓN DE LAS RETENCIONES PRACTICADAS	640
12.3. Ajustes de remuneraciones con efecto retroactivo	630	21.RESPONSABILIDADES Y SANCIONES	640
12.4. Acrecentamiento	631	21.1. Apropiación indebida de las retenciones	641
12.5. Pago por vía judicial	631	21.2. Infracciones formales	641
13.LIQUIDACIÓN ANUAL	631	22.CASO PRÁCTICO	642
14.LIQUIDACIÓN FINAL	632	22.1. Remuneraciones habituales y no habituales. Imputación proporcional a los meses que restan	642
14.1. Pago en cuotas de los conceptos adeudados	633		
15.OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS DE LA RENTA	633		

CAPÍTULO 22

Socios, Directores y Administradores 661

1. INTRODUCCIÓN	661	2.6. Momento en que se debe practicar la retención	668
1.1. Ámbito laboral	661	2.7. Importe de la retención	668
1.2. Ámbito Previsional	661	2.8. Importe mínimo de la retención	668
1.3. Aspectos impositivos	666	2.9. Ingreso e información de las retenciones efectuadas	668
2. RÉGIMEN DE RETENCIONES. TRABAJADORES AUTÓNOMOS	666	2.10. Comprobante de retención	668
2.1. Norma legal	666	2.11. Obligación de información	669
2.2. Conceptos comprendidos	666	2.12. Sanciones	669
2.3. Agentes de retención	667	2.13. Vigencia	669
2.4. Sujetos pasibles de retención	667		
2.5. Sujetos excluidos	667		

PRÓLOGO

Los cambios económicos frecuentes que operan en nuestro país, impactan fuertemente en la gestión diaria de la administración de personal y liquidación de sueldos que las organizaciones deben llevar a cabo.

El vertiginoso crecimiento sostenido de la actividad industrial con niveles del 9% anual desde 2003 hasta 2011, permitió al país vivir una situación de recuperación económica, de crecimiento, y de sustitución de importaciones, que generaron un sostenido descenso de los índices de desempleo (a nivel actual del 7%), lo que trajo aparejado un aumento de la conflictividad laboral (tanto individual como colectiva), la reaparición de paritarias en todas las actividades, y la forma de interpretar (o de reinterpretar) las leyes por medio de los jueces que entre otros factores, han sido las causales de un nuevo modelo de gestión de administración de personal, una nueva forma de relaciones entre obreros y patrones.

La situación internacional de crecimiento económico que en los primeros años (2003-2007) en todas las economías del planeta, y el alza de precios de todos los "comodity" llevaron a algunas actividades como la agraria y petrolera a entrar en una situación de ostentosa abundancia, arrastrando hacia valores escandalosos los precios de la tierra y de las viviendas, dejándolos fuera del alcance de los asalariados.

El brusco cambio del 2008 en las economías del hemisferio norte (EE.UU. y Europa) provocaron una rápida retracción económica, un derrumbe en los mercados de capitales y una crisis internacional sin precedente que afectó a nuestro país, provocando una desaceleración y casi estancamiento del crecimiento del PBI, sin embargo y gracias a la intervención del Estado en el plano económico, a través de múltiples medidas e inyección de préstamos destinados a la actividad productiva, se logró evitar una recesión, mantener los niveles de empleo y seguir negociando paritarias, que ayudaron a mantener el consumo de las familias.

Esa incansable vocación del Estado por lograr con rol activo, con gran control y fiscalización en material laboral, un Estado Fiscalizador, abocado a erradicar la clandestinidad laboral y la evasión impositiva. Y este rol estatal exige del lado empresario en la gestión de personal, apego a la ley, orden y profesionalización en la gestión, atendiendo a inspectores de la A.F.I.P., el Ministerio de Trabajo y las autoridades provinciales, como así también, sindicatos, peritos, etcétera que demandarán muchas más horas de atención, donde las actas de infracción y multas serán más comunes.

En el ámbito de la Empresa reaparecieron los delegados del personal mucho más activos, intentando que lo que no se resuelva de manera doméstica en la empresa, sea discutido en el ámbito del Ministerio de Trabajo, y si allí no hay acuerdo habrá luz verde para la aplicación de medidas de acción directa.

Entre sindicatos y cámaras empresariales la discusión salarial ha estado más presente que nunca en los últimos veinticinco años, pero aun lamentablemente no se han discutido (en general) condiciones de trabajo, sino que han estado enfocados solamente en salarios. El vocablo "flexibilización" fue una de las palabras en desuso en la negociación colectiva. Lo que las empresas o cámaras pudieron haber conseguido en materia de polivalencia funcional, productividad y flexibilidad, durante los años noventa fueron conceptos re discutidos y modificados en las negociaciones colectivas.

Otra característica de este período es la intensa y descarnada lucha entre sindicatos por la representación de trabajadores, para lo cual los sindicatos trataron de lograr salarios básicos lo más altos posibles como estrategia para seducir a los trabajadores de pasar de una actividad a otra (ejemplo: camioneros con comercio, actividades portuarias con comercio, camioneros con empleados de logística y transporte de otras actividades,

como ser frigoríficos, distribuidoras, droguerías, etc.). Estos temas de “*encuadre sindical*” que en caso de existir deben resolverse de común acuerdo entre las asociaciones sindicales, o en el Ministerio de Trabajo, y como última instancia en la Justicia, se han resuelto por la fuerza, obligando a los empleadores a pasar parte de su personal a un nuevo sindicato y así tener dentro de la empresa, un mayor el número de delegados (más empleados con tutela gremial) y los más distorsivo, tener estructuras salariales muy diferentes (distintos beneficios y adicionales) para personas que realizan tareas de importancia menor dentro del proceso productivo de la organización, generalmente personal de menor calificación técnica y al que se le requiere un esfuerzo psicofísico menor, se les tiene que remunerar con una escala salarial mucho mayor y esto genera una desmotivación entre el personal de la empresa y también genera un mayor costo laboral.

Se notó también un importante crecimiento de la “*Conflictividad Individual*”, los juzgados del trabajo tienen día a día más expedientes. En las empresas se reciben telegramas y demandas laborales por infinidad de motivos, sobre todo los relacionados con empresas subordinadas o relacionadas y solidaridad. Estos tienen que contestarse, lo cual insume tiempo, dinero y recursos. El orden, el apego a la ley, la negociación efectiva, son nuevamente requisitos indispensables de la gestión de personal.

Los mayores cambios laborales y en la Seguridad Social de estos últimos tiempos provinieron de la Justicia y en muchos casos de la Corte Suprema, que en el último tiempo declaró la inconstitucionalidad o revisó varias leyes, artículos o normas previsionales o del trabajo.

Los empresarios critican algunos de estos proyectos que están en debate en el Congreso, los especialistas sostienen que la Justicia fue marcando los alcances de los nuevos cambios laborales y previsionales que ahora legislativamente no pueden hacerse sin tomar en cuenta la doctrina de la Corte. Esto colocó al propio Congreso por detrás del Poder Judicial en materia legislativa y condicionó muchos de los anteproyectos o proyectos del Gobierno o de los legisladores, como es el caso de la Ley de Riesgos del Trabajo o los topes a las indemnizaciones.

Las críticas de las empresas contra la Corte apuntan a los costos laborales, a pesar de que está demostrado que bajaron tras la devaluación, hasta el año 2009.

El mayor de los problemas actuales es la inflación, que deteriora la capacidad de ahorro y sobre todo de consumo de los asalariados, erosionando esos puntos porcentuales que por sobre la inflación se habían conseguido en las negociaciones paritarias del 2003 al 2009.

Por ello, durante el 2012 y 2013 el desafío será desde el punto de vista económico, lograr mayor productividad, ganar nuevos mercados, y generar alianzas comerciales, disminuir la importación de energía, mejorar el superávit comercial; y desde el punto de vista laboral, mantener las fuentes de empleo, no incrementar los índices de desempleo, bajar la conflictividad y manejar consiente y racionalmente el impacto salarial sobre los costos de los productos, cosas éstas que serían más fácil de conseguir si se bajase la presión fiscal sobre los asalariados y sobre las empresas, pero que parecen imposibles dentro de este modelo económico que se está agotando.

Ha llegado el momento de la verdadera aparición del Estado como motor de desarrollo económico, reduciendo al extremo el gasto público improductivo, abandonando la política del subsidio a algunas actividades para volcar el excedente a la obra pública, al fomento del crédito a emprendimientos productivos, generando así, empleo y reactivando la actividad económica, introduciendo una gran reforma fiscal integral que permita al sistema alcanzar una equidad en la distribución de los recursos y una justa carga impositiva.

La negociación, el diálogo, el respeto, la tolerancia, el tratar de ponerse en el lugar de otro, la mesura y la templanza serán alguna de las cualidades que se exigen al hombre de relaciones laborales en este momento. Todo esto hace imprescindible que la nueva gestión de personal deba ser más profesional, multidisciplinaria, ética, y por sobre todas las cosas más humana.

Estos vertiginosos cambios exigen a los profesionales del área estar informados y actualizados, afianzados y atentos a la interpretación de las constantes innovaciones que en materia laboral se producen y que necesariamente son de aplicación en la administración de personal y la liquidación de sueldos y jornales.

La legislación laboral cambia buscando adaptarse y con el fin de controlar esa variabilidad que se produce a diario y con el único propósito de evitar los perjuicios que podría traer aparejado una equívoca interpretación, es que hemos puesto a disposición del hombre de “*Administración de Empresas*”, la presente obra.

Buscamos a través de esta edición, actualizada y corregida, poner a vuestra disposición una herramienta que proporcione seguridad en la resolución de las situaciones emanadas de la práctica laboral, basada en un minucioso análisis teórico y enfocando cada tema con un sentido eminentemente práctico.

El análisis de los aspectos impositivos que alcanzan al trabajo en relación de dependencia contemplan el tratamiento integral del tema que hemos pretendido desarrollar en estas páginas.

Pensamos que este trabajo será de utilidad para el profesional en el desarrollo de su tarea, y de suma utilidad para aquellas personas que se inician o desean adentrarse en los temas concernientes a las relaciones entre Trabajador- Empleador- Organismos de Control-.

Queremos agradecer especialmente a los Licenciados Eduardo Schiel, Antonio Cerra, Diego Vásquez, y al Dr. Héctor Casarino, docentes de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora de las Facultades de Ciencias Sociales, a los Abogados laboristas Dr. Carlos Echezarreta, Dr. Sergio Alejandro, Dr. Diego Manauta y Dr. Andrés Ormaechea, que nos apoyan diariamente en nuestra gestión dándonos una guía permanente y consejo.

También agradecemos especialmente a nuestros alumnos y graduados de la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora y de otras tantas instituciones públicas y privadas donde ejercemos la docencia, y a todos aquellos lectores que enviándonos preguntas y sugerencias a cerca de las anteriores ediciones, nos ayudaron a mejorar la presente obra.

Por último agradeceremos nos envíen sus comentarios, críticas, opiniones, preguntas y recomendaciones sobre el presente trabajo a nuestra dirección de e-mail: sugerecias@aplicacion.com.ar, colocando en asunto (Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales, edición 2012).

Los Autores

PARTE I

ASPECTOS LABORALES

Y PREVISIONALES

CAPÍTULO 1

La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo

1. EL TRABAJO Y EL HOMBRE

El hombre tiene por objetivo dominar la naturaleza, transformarla racionalmente para satisfacer sus necesidades, asegurarse su supervivencia, siempre buscando desarrollar a pleno sus potencialidades con la finalidad de ser feliz.

El trabajo es la actividad “*existencial*” del hombre, su **actividad libre y consciente**, de ninguna manera es un medio solo para mantener su vida, sino para desarrollar su naturaleza universal, es un fin en sí mismo.

La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón. El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear “*satisfactores*”, y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

El trabajo es una manifestación de la actividad humana, encaminada a la consecución de un fin específico, es una continuación del juego de la edad infantil. No existe diferencia entre juego y trabajo, ambos consisten en actividades que conducen a resultados externos. La actividad lúdica tiene una finalidad intrínseca, tiende a proporcionar placer, y esta regulada por el individuo. El trabajo, en cambio, es una actividad forzada y sistemática que procura lograr fines exteriores venciendo obstáculos (trabajo deriva del latín “*tripalium*”, instrumento romano de tortura compuesto por tres palos).

El trabajo es considerado como una actividad puramente humana, es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza, y en el cual el hombre determina, controla y regula las reacciones materiales entre sí y la naturaleza.

El término del proceso del trabajo será la ejecución de lo que ya existía al principio: **LA IDEA**. No es que el trabajador transforme la naturaleza, sino que realiza sobre lo natural el fin que se ha propuesto.

La actividad humana opera durante dicho proceso una transformación reflexiva del objeto de trabajo valiéndose de los instrumentos de producción.

La aceptación por parte del individuo de pertenecer a un medio de convivencia social, le impone entre otros deberes, el de trabajar, con ello colabora al mantenimiento de las condiciones de vida para sí y para sus semejantes. Pero existe una concepción superior, la idea de progreso individual y/o colectivo, que le permite elevar los niveles de vida (superación).

En tren de alcanzar niveles de vida superiores los hombres introducen constantemente modificaciones en su actividad buscando simplificar tareas para reducir esfuerzos, tratando de lograr la satisfacción cada vez mayor de necesidades.

La forma de lograr con menores esfuerzos mayores resultados que le permitan mejorar su nivel de vida, es a través de la racionalización de los procesos productivos, buscando la **eficiencia** (hacer las cosas en el menor tiempo, con la mejor calidad, al menor costo, y satisfaciendo las necesidades del cliente); por lo cual el hombre ha confirmado que cuando varias personas coordinan sus esfuerzos todos juntos pueden conseguir más que ninguno de ellos aisladamente. Esa organización tan amplia que es la sociedad, en general hace

posible, a través de la coordinación de las actividades de muchos de sus individuos, el que todos sus miembros alcancen sus deseos.

Esta coordinación de esfuerzos, cuyo objetivo es la ayuda mutua, es el concepto básico de organización. Para que esta coordinación sea útil, deben establecerse los objetivos que hay que alcanzar, y para ello debe existir una cierta concordancia entre los mismos.

Por tales motivos, este proceso de combinar el trabajo de individuos y de grupos –que, utilizando los medios convenientes, proporcione los mejores conductos para la adecuada, racional, positiva y coordinada aplicación del esfuerzo disponible– da origen a lo que conocemos como organizaciones.

Por lo tanto, tenemos empresas que en sus diversas formas (unipersonal, S.A., S.R.L., U.T.E., etcétera) vinculan o relacionan a trabajadores (hombres y mujeres en relación de dependencia) con empleadores (personas físicas o jurídicas con el poder de dirección) estableciendo una serie de relaciones en las que ambas partes tienen derechos y obligaciones, las que están reguladas por leyes, decretos, resoluciones, convenios colectivos, acuerdos por empresa, acuerdos individuales, usos y costumbres, etcétera.

A partir del artículo 4º de la Ley de Contrato de Trabajo –Ley Nº 20.744 (t.o. Decreto Nº 390/76 – B.O. del 21/05/76)–, podemos definir al **trabajo** como:

“La actividad lícita basada en la capacidad productiva y creadora del hombre, la que se realiza a cambio de una remuneración y que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla.”

2. RELACIÓN LABORAL

El **contrato de trabajo** se configura cuando una persona mediante el pago de una retribución subordina su fuerza de trabajo a los fines del servicio de la empresa. Esta fórmula reúne tres (3) elementos de la relación de trabajo.

- a) La prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que sólo podrá prestar el trabajador mismo.
- b) El pago de una retribución como contraprestación a la energía de trabajo recibida.
- c) El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa, por lo tanto subordina su actividad a los fines de la misma.

Se considera **trabajador** a toda persona física que se obliga a prestar servicios o realizar obras en favor de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración.

El **empleador** es quien realiza la inversión y expone el capital al riesgo de una operación, por lo tanto, le corresponde la facultad de dirección, es decir, tiene el derecho a impartir ordenes al trabajador, y éste la obligación de cumplirlas.

El empleador tiene la facultad de dirigir el trabajo de sus subordinados en virtud de sus facultades jerárquicas, procurando que la prestación se desarrolle de acuerdo con las necesidades de producción de la empresa, pero ese derecho no es absoluto. Este uso de facultades de dirección debe ejercerse de modo funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las propias exigencias de la producción, pero sin perjuicio de la preservación de los derechos personales del trabajador. Ello implica la exclusión de toda voluntad arbitraria del empleador y la limitación de sus poderes en consideración a la persona del trabajador, a quién no deben inferirse agravios materiales o morales que lesionen su dignidad.

El derecho de dirección del empleador tiene un límite infranqueable en la facultad del obrero de negarse a realizar una labor peligrosa, en cuyo caso el dependiente no desobedece, sino que aquél ejerce ilícitamente el derecho de dirección.

Por lo tanto, el **contrato de trabajo** nace con la relación de dependencia o subordinación jurídica que une al trabajador con el empleador.

Cuando se celebra el contrato de trabajo, el trabajador acepta prestar sus servicios bajo las órdenes del empleador, el cual, por tener a su cargo la responsabilidad de la empresa, tiene derecho a dar las instrucciones necesarias para el éxito de la misma, respetando siempre la dignidad del trabajador.

La denominación de la relación jurídica indicada por las partes, o los alcances que éstas le otorgan no prevalecen sobre el contenido real, ya que el rigor de las formas cede siempre para que prime la verdad jurídica objetiva y la naturaleza de la concreta situación existente. En el derecho del trabajo no interesan las formas ni la denominación adoptada por las partes para calificar la relación jurídica existente entre ellos, sino la realidad que surge de los hechos comprobados, debiendo el juez laboral otorgarle el encuadramiento jurídico correspondiente.

O sea, lo que interesa para diferenciar el trabajo personal sometido al derecho del trabajo, es el carácter de subordinado o autónomo de la prestación, sin que interese la calificación del vínculo en función de figuras contractuales distintas.

El trabajo autónomo se distingue del subordinado por la concurrencia de dos (2) requisitos.

- a) Organización del trabajo por el propio trabajador, lo que supone titularidad, o la no inserción del deudor de trabajo en la organización laboral del acreedor que le es extraña.
- b) Consecuencia de lo anterior, inherencia del riesgo del trabajador mismo, al cual quedan transferidas las consecuencias favorables o adversas de su actividad.

2.1. La Resolución N° 443/92 ANSES (B.O. 10/11/1992)

Establece a los fines de comprobar la existencia de la relación de dependencia, el cumplimiento de determinadas pautas de carácter general.

- a) Individualización de los trabajadores
- b) Horario en que se prestan las tareas.
- c) Lugar de trabajo.
- d) Régimen de licencias y sanciones disciplinarias.
- e) Facultades directivas a las que se encuentran sometidos.
- f) Retribución.

Se considera que se encuentran en relación de dependencia aquellos trabajadores encuadrados en las características laborales de la actividad respectiva detallada en los siguientes incisos.

a) Profesionales:

- 1) Carácter habitual de los servicios prestados.
- 2) Identidad del objeto entre los servicios prestados y la actividad de la empresa donde se llevan a cabo.
- 3) Riesgo económico del servicio prestado.
- 4) Qué reciba un control empresario sobre la prestación del servicio y sobre su efectiva prestación.
- 5) Provisión de los materiales de trabajo.
- 6) La normativa señala las características específicas para profesionales del arte de curar.

b) Vendedores ambulantes:

- 1) Provisión de mercaderías, ropa y elementos de trabajo por parte de la empresa.

- 2) Restitución de mercadería no vendida.
- 3) Cobro de porcentajes sobre mercaderías comercializadas.

c) Socios gerentes de sociedades de responsabilidad limitada:

- 1) Cumplimiento de tareas técnicas y administrativas ajenas a la función de dirección.
- 2) Retiros a cuenta de los socios no descontados de las utilidades según balance del ejercicio.
- 3) Conducta encuadrada en el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo (Socios empleados).

d) Directores de sociedades anónimas, excluidos presidente y vicepresidente:

- 1) Cumplimiento de tareas técnicas y administrativas ajenas a la función de dirección.
- 2) Retiros efectuados y no descontados de los honorarios asignados a los miembros del directorio.
- 3) Cumplimiento de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 261 de la Ley N° 19.550, que establece que el monto máximo de las retribuciones que por todo concepto pueden percibir los miembros del Directorio y del Consejo de Vigilancia, en caso de corresponder, incluido sueldos y otras remuneraciones por el desempeño de funciones técnico-administrativas de carácter permanente, no podrá exceder del veinticinco por ciento (25%) de las ganancias.

e) Artistas:

- 1) Desempeño dentro de una organización empresaria.
- 2) Contrato de trabajo que establezca la exclusividad.

f) Viajantes de comercio: Se debe tener en cuenta la forma en que realiza la actividad gravada:

- 1) Que venda a nombre o por cuenta de sus representados o empleadores.
- 2) Que venda a los precios o condiciones de venta fijados por la casa que representa.
- 3) Que perciba como retribución: sueldos, viáticos, comisiones o cualquier otro tipo de remuneración.
- 4) Que desempeñe habitual y personalmente su actividad de viajante.
- 5) Que realice su prestación de servicios dentro de una zona o radio determinado o de posible determinación.
- 6) Que el riesgo de las operaciones esté a cargo del empleador.
- 7) Que la prestación desarrollada por el viajante derive de una necesidad permanente e indispensable de la empresa.
- 8) Que el viajante haga de su actividad su medio de vida.

g) Profesional farmacéutico:

- 1) Que sea socio comanditado y director técnico de una farmacia, percibiendo un sueldo.

h) Socio empleado:

- 1) Prestación habitual y personal.
- 2) Con sujeción a órdenes que exceden las obligaciones propias de los socios.

i) Productores de seguros:

- 1) Que ejerzan el corretaje con carácter de habitual y permanente.

La enumeración de las pautas a que hacen referencia los puntos anteriores reviste carácter de enunciativa, no debiendo de modo alguno considerarse taxativa.

Por lo tanto cualquier persona, profesional o no, que cumpla tareas que reúnan estas características enunciadas o similares, será considerada que se encuentra en relación de dependencia con su empleador. Y por lo tanto, su situación laboral debe ser regularizada efectuando las inscripciones pertinentes y deberán rectificarse todas las declaraciones juradas emitidas con destino a la seguridad social (Formulario 931). Si el empleador no lo hace será pasible a la aplicación de sanciones previstas por tener personal no declarado y el trabajador se hará beneficiario de las indemnizaciones previstas en la Ley N° 24.013 (Ley Nacional de Empleo).

3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1. Definiciones

En el artículo 25 de la Ley de Contrato de Trabajo se define al trabajador como una persona física que se obliga o presta servicios en las condiciones descriptas en los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, cualquiera sea la modalidad de contratación.

En el artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo se define como empleador a toda persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

En el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo se define la figura del **socio empleado** como la persona que presta parte o toda su actividad personal a un empleador, a pesar de que a la vez reviste el status de accionista o socio de la misma empresa. Por tal motivo, la legislación le reconoce sus derechos laborales como trabajador y los originados en su condición de socio, conforme a lo dispuesto en cada rama del derecho.

En el artículo 28 de la misma ley, se define como **auxiliares del trabajador** a aquellas personas que siendo contratadas por el trabajador –mediando autorización del empleador– serán considerados como en relación de dependencia con el empleador, salvo excepción expresa prevista por la Ley de Contrato de Trabajo o regímenes legales o convencionales aplicables.

También establece la Ley de Contrato de Trabajo, que los trabajadores contratados por terceros con vista de proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Las empresas en las que presten, o hayan prestado, servicios responden solidariamente por todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que deriven de la seguridad social.

3.2. Empresas de servicios eventuales

Las empresas de este tipo deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual (artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo, artículos 68 al 80 de la Ley Nacional de Empleo, y Decreto N° 1.694/2006).

La empresa de servicios eventuales contrata trabajadores para servicios de eventualidad requeridos por la empresa cliente o usuaria; esta última es quién tiene el poder de dirección, pero la titular del contrato de trabajo es la empresa de servicios eventuales; por tal motivo, ambas son solidariamente responsables por los créditos del trabajador.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva de trabajo, representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que preste servicios en la empresa usuaria.

Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios bajo la modalidad de **contrato eventual**, serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo permanente y discontinuo.

Los períodos de interrupción entre los diferentes contratos de trabajo eventual en empresas usuarias, en los cuales el trabajador puede estar inactivo, no podrán superar los cuarenta y cinco (45) días corridos o los noventa (90) días alternados en un año aniversario, de acuerdo a lo establecido en Decreto N° 1.694/2006 (B.O. del 27/11/2006).

Las empresas que contraten personal a través de empresas de servicios eventuales deberán respetar una proporción razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar. Y mediante negociación colectiva se establecerán las pautas que permitan determinar los límites mencionados para cada actividad o sector.

3.3. Subcontratación y delegación

El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a los organismos de seguridad social. En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por tal motivo con los trabajadores, y derivadas de la seguridad social, durante el plazo de duración de tales contratos.

3.4. Empresas relacionadas, controlantes o controladas.

El artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo denomina **empresas relacionadas, controlantes o controladas** a las empresas con personalidad jurídica propia, que están relacionadas o subordinadas entre sí a través del control accionario, o sean empresas controladas, o conformen un grupo económico de carácter permanente.

En estos casos, serán ambas consideradas solidariamente responsables de las obligaciones laborales y de la seguridad social contraídas con el trabajador, cuando se hayan producido maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

3.4.1. Tercerización de servicios

Se define como **tercerización de servicios** al proceso de organización y división del trabajo en función del cual la empresa principal cumple una función central o esencial, y el resto de los servicios no esenciales, secundarios o periféricos son encomendados a otras empresas especializadas en cada una de las actividades (por ejemplo: servicios de limpieza, vigilancia, logística, etcétera).

El proceso de tercerización, conocido también como "outsourcing" da lugar a los llamados "contratos de empresa". Los más conocidos son los de concesión, distribución, logísticas y otros. Es común ver en muchas empresas, que los servicios de vigilancia o de transporte, o de servicios de comedor para el personal, sean realizados por personal "contratado" o "subcontratado" ajeno al personal propio y permanente de la empresa.

La tendencia a la especialización tecnológica o productiva provocan que la empresa reserve a su personal para asignarlo a los sectores que hacen al giro normal de la actividad específica en pos de mejorar la productividad o eficiencia empresaria, tanto respecto de la gestión como en lo relativo a la optimización de costos.

Este tipo de contrataciones, **tercerización de servicios**, tienen un tratamiento particular por la legislación laboral, la cual apunta a preservar los derechos de los trabajadores en todas las variantes que podrían presentarse al anularse o finalizar los vínculos contractuales. Es aquí donde aparece el concepto de **Responsabilidad Solidaria**, que es el mecanismo por el cual se faculta al trabajador acreedor a reclamar la totalidad de su crédito a un tercero (a quien pudo haberle prestado servicios), el cual responde en forma conjunta o indistinta con el obligado directo u original. El deudor solidario asume la deuda ajena en virtud de una extensión de la responsabilidad proveniente de la ley.

3.4.1.1. Subcontratación y delegación. Solidaridad

Por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, las empresas que contraten servicios a contratistas o subcontratistas deberán exigir:

- ◆ Número de Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) de cada uno de los trabajadores que presen servicios
- ◆ Constancia de ALTA en “Mi Simplificación” (A.F.I.P.)
- ◆ Constancia de pago de las remuneraciones
- ◆ Copia firmada del formulario 931, confeccionado con el aplicativo “SI.COSS.” (Sistema de Cálculo de las Obligaciones de la Seguridad Social).
- ◆ Cuenta corriente bancaria de la cual sean titulares
- ◆ Cobertura por riesgo del trabajo (A.R.T.)
- ◆ Constancia de entrega de elementos de protección personal.
- ◆ Cumplimientos de las normativas de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Esta responsabilidad de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas no podrá delegarse en terceros, y además, deberán archivar cada uno de los comprobantes y constancias, los cuales serán exhibidos a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de algunos de los requisitos hará solidariamente responsable a la empresa contratante por las obligaciones de los contratistas o subcontratistas respecto del personal, incluyendo la extinción de la relación laboral y de las obligaciones de la seguridad social.

Debemos recordar que el Fallo Plenario “Ramírez, María Isidora c/ Ruso Comunicaciones e Insumos S.A.”, del 03/02/2006, permite a un trabajador de un contratista elegir a su arbitrio a quién demandar cuando hay responsabilidad solidaria (artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 705 del Código Civil). El trabajador no se ve obligado a demandar a los otros responsables solidarios.

Este fallo plenario establece:

“El trabajador puede demandar a cualquiera de los deudores, es decir que puede demandar al 'principal' por ser más solvente, sin necesidad de demandar al subcontratista (su empleador)”.

También es necesario mencionar el Fallo Plenario N° 323 “Vasquez, María Laura C/ Telefónica de Argentina S.A. y Otro S/ Despido” del 30/06/2010, donde se resuelve acerca de la procedencia de la multa del artículo 8° de la Ley N° 24.013 en determinados casos de intermediación fraudulenta.

La doctrina sentada por el Fallo Plenario N° 323, indica que:

“Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la Ley N° 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria.”

Es necesario recordar que el 1° párrafo del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, señala que:

“Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.”

En conclusión, el Fallo Plenario analiza el supuesto de aquel trabajador que resulta contratado por una empresa intermediaria (en esta caso una Empresa de Servicios Eventuales, correctamente inscripta), que figura como empleadora e inscribe el contrato a su propio nombre, prestando servicios para otra empresa (usuaria)

en condiciones que, según el juez actuante, no satisfacen la excepción para el servicio eventual regular, considerando procedente la multa establecida en el artículo 8° de la Ley N° 24.013.

Si bien es ajustado a la ley contratar a un trabajador a través de una Empresa de Servicios Eventuales, lo indispensable es justificar esa contratación a través de una verdadera necesidad de carácter eventual y justamente en este caso lo que no se justificó fue la situación de eventualidad de la tarea. El puesto en el cual la trabajadora debía prestar servicios era de carácter permanente. Y lo que no se pudo justificar fue la eventual necesidad para la contratación, lo que genera en el trabajador “*expectativas*” de inestabilidad laboral, y de inseguridad para su futuro.

Cabe destacar que: En la Recomendación N° 198 de la O.I.T. sobre la relación de trabajo (2006) se establece que para determinar “*la existencia de una relación de trabajo*”, debe remitirse principalmente al examen de los hechos, más allá “*de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes*”.

La naturaleza jurídica de una institución, debe ser definida fundamentalmente por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los contratantes le atribuyan. No es el nombre jurídico utilizado, sino la realidad material, el dato en el que se deben central los Jueces para esclarecer si existe o no la relación laboral.

El plenario, resulta aplicable exclusivamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pero resulta ser el fiel reflejo de una tendencia jurisprudencial.

4. DEBERES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

El artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que las partes estarán obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar como en la ejecución o extinción del contrato o relación de trabajo.

4.1. Empleador

4.1.1. Facultad de organización y dirección

La facultad de mando del empleador confiere a éste los poderes de organización y dirección sobre el trabajador, es decir que está facultado para reglamentar las condiciones en que el trabajador debe realizar sus tareas.

Estos poderes de organización y dirección deben ser ejercidos dentro de las normas legales y contractuales. El empleador puede asignar al trabajador las tareas y horarios que mejor convengan a las exigencias del normal desenvolvimiento de la empresa, siempre y cuando no se afecte lo convenido entre las partes, ni se atente contra los intereses materiales o morales del trabajador, así lo establecen los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, que transcribimos a continuación:

“Facultad de Organización

Artículo 64– *El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.*

Facultad de Dirección

Artículo 65– *Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.”*

El empleador puede introducir cambios en las condiciones de trabajo del trabajador, lo que se denomina “***ius variandi***”, es decir, su capacidad de variar. Por ejemplo: puede variar el horario, el lugar de trabajo, tareas, etcétera, siempre y cuando éstos cambios no modifiquen las modalidades esenciales del contrato de trabajo y se deban a causas funcionales de la empresa.

Con la modificación del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, introducida por la Ley N° 26.088 (B.O. del 24/04/2006), se prevé la facultad del empleador para introducir modificaciones en las modalidades y formas

de trabajo, siempre que estos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador, en cuyo caso habilita al trabajador a colocarse en situación de despido o a recurrir judicialmente “*vía sumarísima*” para lograr el restablecimiento de las condiciones que le fueron modificadas.

En este caso el empleador no podrá cambiar las condiciones o modalidades de la prestación de servicios del trabajador, (salvo que las mismas sean de carácter general para toda la compañía o para todo un sector de la misma), hasta que recaiga la sentencia definitiva.

Anteriormente en situaciones de cambios impuestos que afectaban gravemente al trabajador, sólo le asistía la posibilidad de considerarse despedido, pero a partir de la sanción de la Ley N° 26.088 se le permite recurrir judicialmente la medida adoptada, y le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, hasta que recaiga sentencia definitiva.

4.1.2. Otras obligaciones y derechos

Las obligaciones y derechos del empleador son los siguientes:

- ◆ Dar el alta del trabajador en los Organismos de Control “*Mi Simplificación*” (A.F.I.P.)
- ◆ Deberá pagar todas las remuneraciones correspondientes, y cumplir con todas las obligaciones impuestas por las leyes laborales, previsionales, de la seguridad social, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y otras normas laborales.
- ◆ Suministrar a sus dependientes trabajo regularmente, y todos los medios necesarios para el desarrollo del mismo, por ejemplo: maquinarias, herramientas, materia prima, etcétera.
- ◆ Suministrar al trabajador el lugar adecuado para el desarrollo de las tareas encomendadas, como así también todas las medidas de seguridad e higiene, y responder por todos los infortunios derivados de las relaciones de trabajo.
- ◆ Ejercer las facultades de organización y de dirección. Sobre este punto aclaramos que la ley dispone que el empleador tiene facultades suficientes para organizar económicamente y técnicamente su empresa y que las facultades de dirección que tiene deberán ser con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Con estas limitaciones el empleador puede introducir cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación del trabajo, fijar las tareas o funciones a los trabajadores, trasladarlos de un lugar a otro, todo esto siempre que no modifique las condiciones de trabajo estipuladas, específicas de la profesión o categoría del trabajador.
- ◆ Aplicar sanciones disciplinarias, debiendo hacerlo en forma proporcional a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

4.2. Trabajador

4.2.1. Deber de fidelidad. Reserva

Una de las obligaciones que la relación contractual pone a cargo del trabajador, es el deber de **fidelidad**, es decir lealtad en la prestación del trabajo.

El alcance del deber de fidelidad, en parte, se determina por el cargo o puesto que el trabajador ocupe. Cuanto más alto e importante sea el cargo, mayor será el grado de fidelidad. Por ejemplo: en el caso de un jefe de área será mayor el grado de fidelidad que el que debe tener un ordenanza.

El incumplimiento por parte del trabajador al deber de reserva o secreto, le acarreará consecuencias, no solamente laborales, si no también civiles y penales.

4.2.1.1. Consecuencias civiles

Como consecuencias civiles para el trabajador por ocasionar daños y perjuicios al empleador, éste último tendrá derecho a reclamar un resarcimiento conforme a los artículos 519 y 520 del Código Civil.

“De los daños e intereses en las obligaciones que no tienen por objeto sumas de dinero

Artículo 519— Se llaman daños e intereses el valor de la pérdida que haya sufrido, y el de la utilidad que haya dejado de percibir el acreedor de la obligación, por la inejecución de ésta a debido tiempo.

Artículo 520— En el resarcimiento de los daños e intereses sólo se comprenderán los que fueren consecuencia inmediata y necesaria de la falta de cumplimiento de la obligación.”

4.2.1.2. Consecuencias penales

La revelación de secretos profesionales por parte del trabajador puede llegar a configurar un delito del orden penal. El artículo 156 del Código Penal sanciona con prisión de seis (6) meses a tres (3) años al que teniendo noticia, por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, de un secreto cuya divulgación pueda causar daño, lo revelara sin justa causa.

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 85, establece el deber de fidelidad, al instituir que el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que se le hayan asignado.

Las leyes han destacado la importancia del contenido **ético** del contrato de trabajo, por eso debemos pensar que más allá de las relaciones patrimoniales entre el empleador y el trabajador, debe existir la buena fe, basada en los conceptos de fidelidad y lealtad.

4.2.2. **Otras obligaciones y derechos**

En líneas generales, se pueden señalar las siguientes obligaciones y derechos del trabajador:

- ◆ Deberá prestar personalmente los servicios contratados por el empleador, y colaborar en todo lo atinente al trabajo. Los servicios que tiene que prestar el trabajador deben ser personales, no pudiendo hacerse reemplazar por otra persona en caso de impedimento, como tampoco el empleador podrá exigir un reemplazante.
- ◆ Concurrirá al trabajo con asiduidad y puntualidad, desarrollando las tareas a su cargo con eficacia y dedicación. El incumplimiento de estas obligaciones puede ser considerado injuria a los intereses del empleador, siendo el trabajador pasible de la aplicación de las sanciones disciplinarias, e inclusive puede disolverse por esto la relación contractual por culpa del trabajador, sin tener derecho alguno a indemnización.
- ◆ Deberá respetar y cumplir fielmente todas las órdenes y directivas que le imparta el empleador, las condiciones que indiquen los reglamentos internos y las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo.
- ◆ Tendrá que responder a su empleador por los daños causados a sus intereses por su exclusiva culpa o dolo.
- ◆ No podrá realizar negocios por cuenta propia o ajena que perjudiquen a los intereses del empleador.
- ◆ Deberá cuidar la conservación de todas las herramientas y maquinarias de trabajo.
- ◆ Deberá guardar el secreto sobre las técnicas y procedimientos industriales, comerciales, etcétera.
- ◆ Tendrá el derecho a la percepción de la remuneración por los trabajos realizados y a gozar de todos los beneficios dispuesto en las leyes, convenciones colectivas de trabajo, estatutos y toda otra norma laboral.

4.3. Deberes de las partes al terminar la relación laboral

El empleador deberá practicar la liquidación de las remuneraciones que corresponden al trabajador, desglosando los rubros que abonará:

- ◆ Sueldo
- ◆ Sueldo anual complementario
- ◆ Vacaciones no gozadas proporcionales
- ◆ Indemnizaciones que pudieran corresponder
- ◆ Etcétera.

Además, entregará la Constancia del Trabajador (baja) –Administración Federal de Ingresos Públicos, Registro de Altas y Bajas–

En el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo se establece 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. El empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese, al momento de la extinción de la relación laboral, una constancia documentada de ello. Además, durante el tiempo de la relación laboral 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 servicios, 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 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 (artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, modificado por la Ley N° 25.345).

El trabajador deberá restituir en óptimas condiciones –salvo por el deterioro del normal uso– las herramientas de trabajo que el empleador le hubiese entregado para el desarrollo de sus tareas, así como también la ropa de trabajo.

4.4. Prestación de trabajo entre familiares

No existe contrato de trabajo entre familiares, y por este motivo está excluido del régimen previsional, el cónyuge que realiza una actividad lucrativa en beneficio de la sociedad conyugal. Pero puede existir relación de dependencia, si el cónyuge es integrante de una sociedad, así sería dependiente de la sociedad y no de su esposo/a.

Tampoco es admisible la existencia de un contrato de trabajo entre el padre y el hijo menor de edad que se halla bajo su patria potestad.

Para el caso de contrato de trabajo entre concubinos, no existen normas de aplicación formalmente unívocas. Se trata de una cuestión de hecho, en principio tal contrato laboral es posible, pero si hubiesen elementos de juicio suficientes para asimilar la situación real de los concubinos –desde el punto de vista patrimonial– a una sociedad de hecho constituida sobre el modelo conyugal, el trabajo que un concubino preste al otro será en realidad prestado a la sociedad conyugal, y le serán aplicables los argumentos expresado sobre los cónyuges.

Al respecto, la jurisprudencia expresa:

“Si dos concubinos levantan una empresa con su esfuerzo común, ésta les pertenecerá por igual; y admitir en estas condiciones un contrato de trabajo entre ambos solo conducirá a facilitar el fraude a los acreedores”¹

5. CONCLUSIÓN

En este capítulo hemos desarrollado brevemente lo que conocemos como relación laboral y el contrato de trabajo, así como las figuras que pueden intervenir en esta relación. A lo largo del presente trabajo, analizaremos en profundidad los conceptos aquí vertidos en forma técnica, con sus respectivos trabajos prácticos desarrollados.

¹ C.N.A.T., Sala III, Mendoza, “Fariña”, 29/03/78.