

Resumen Imprimible

Curso Liquidación de sueldos

Módulo 2

Contenidos:

- Remuneración y sus características
- Tipos de remuneraciones y fechas de pago
- Conceptos de haberes remunerativos y no remunerativos.
- Asignaciones familiares vigentes
- Recibo de sueldo
- Tipos de licencias disponibles para los trabajadores.

Remuneración

A cambio por su trabajo, el empleador debe pagar la remuneración convenida en el contrato de trabajo al empleador. En algunos casos, el importe de la remuneración está establecido (con mínimos y máximos) como en un convenio colectivo de trabajo. En otros casos, en donde ningún convenio es aplicable (lo que se conoce como empleado fuera de convenio) la remuneración se pacta libremente entre las partes. Los trabajadores fuera de convenio no se benefician de la negociación colectiva salarial que emprenden los sindicatos que encuadran al resto del personal de la empresa. Deben negociar así individualmente su remuneración. Es importante destacar que el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste último no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. El trabajo no se presume gratuito.

Salario Mínimo Vital y Móvil

Según establece la ley de contrato de trabajo en su artículo 116, el salario mínimo vital, es *“la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.”* El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias. Suele expresarse en montos mensuales. Los subsidios que perciba un trabajador, así como las asignaciones familiares, están fuera del cálculo de este salario mínimo.

Tipos de remuneración

- Jornal, en donde se paga el día trabajado.
- Mensual, en donde se paga el mes trabajado.
- Se puede abonar a destajo, en donde se paga por unidad o pieza producida
- o se puede pagar por comisión en donde se paga por operaciones concretadas.

Plazos de pago

Surge de la ley de contrato de trabajo que el pago de los haberes debe realizarse una vez vencido el período que corresponda, siempre dentro de los siguientes plazos máximos. En aquellos casos en que la remuneración sea mensual o quincenal: el empleador dispone de 4 días hábiles para el pago. En aquellos casos en que la remuneración sea semanal: serán 3 días hábiles. Para cobros por hora o por jornal, el empleador deberá abonar al empleado la remuneración al vencer la semana o quincenalmente. Para cobros por resultado obtenido (lo que comúnmente conocemos como trabajo a destajo), el empleador deberá abonar el salario al vencer la semana o quincenalmente.

En el caso de que se trate de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

El pago de las remuneraciones debe efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Está terminantemente prohibido que el empleador proceda al pago del salario en lugares en 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. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. 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. 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.

Conceptos remunerativos y no remunerativos

Los conceptos remunerativos son aquellos sobre los que se deducen aportes (que son las retenciones que se efectúan por recibo ya que están a cargo del empleado, como por ejemplo la obra social, la jubilación, los aportes a PAMI, etc.) y contribuciones (que son aquellas que están a cargo del empleador). Los haberes remunerativos son los que se utilizan para el cálculo de vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones. Por el contrario, los haberes no remunerativos son aquellos que no llevan ni aportes, ni contribuciones.

Sueldo anual complementario

Se entiende por sueldo anual complementario a la doceava parte del total de las remuneraciones, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. El sueldo anual complementario es abonado en 2 cuotas. La primera de ellas tiene vencimiento cada 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los 2 semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año. Para la segunda cuota del SAC se debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del SAC. En el caso de que se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa, el empleador realizará el pago proporcional.

Horas Extra

Las horas extra tienen un valor diferencial según el día y el horario en que fueron realizadas. La hora extra que se trabaje entre lunes y viernes o los sábados hasta las 13, tendrá un valor equivalente al salario base diario más un 50 % de recargo. Los sábados después de las 13, domingos y feriados, la hora extra tiene un recargo del 100% sobre el salario base diario.

Recibo de haberes

Cada vez que se realiza un pago en concepto de salario u otra forma de remuneración, se debe hacer entrega de un recibo de haberes. Los recibos deberán ser confeccionados por el empleador en doble ejemplar, siendo el original firmado por el trabajador y el duplicado firmado por el empleador, quien debe entregárselo al empleado en el momento del pago. La lectura del recibo de sueldo nos permitirá saber cuál es el sueldo básico del trabajador y cuáles los aportes retenidos, aquellas gratificaciones o pago de horas extras que correspondan, así como también los datos de empleado y empleador.

La entrega del recibo de sueldos es una obligación del empleador ya que este documento obra de certificado de trabajo. Todos los ejemplares originales, firmados por el trabajador, deberán ser anexados al legajo del empleado.

Datos que debe incluir el recibo de sueldo, según se estipula en la ley de contrato de trabajo:

- Datos que no pueden faltar del empleador: nombre íntegro o la razón social, el domicilio legal y el CUIT.
- Datos del empleado: nombre y apellido, calificación profesional, CUIL (código único de identificación laboral), fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en la que se desempeñó durante el período pago.
- Debe figurar la discriminación del sueldo con todo tipo de remuneración que perciba el empleado, discriminando en conceptos y cantidades.
- Debe figurar además el total bruto del sueldo básico y el porcentual devengado, el importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas la ley de contrato de trabajo y el importe neto percibido, expresado en números y letras.

- También deberán figurar los datos relevantes de la relación laboral y período de pago respectivo. Nos referimos al lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración, la constancia de la recepción del duplicado por el trabajador y la fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y de los aportes retenidos en el período inmediatamente anterior, con expresión del lapso a que corresponde el depósito y el banco en que se efectuó.
- No debe faltar la firma del empleador en el original que se queda el empleado y la firma del empleado en el duplicado que se queda el empleador.

Según indica la ley de contrato de trabajo, pueden hacerse recibos por separado de los que corresponden a las remuneraciones ordinarias para las remuneraciones por vacaciones, licencias pagas e indemnizaciones. 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.

Vacaciones

Los días de vacaciones pagas dependen de la antigüedad del trabajador en la empresa. El trabajador tendrá derecho a 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años. Siendo la antigüedad mayor de 5 años y en el caso de que no exceda de 10, el trabajador tendrá derecho a 21 días corridos. Tendrá derecho a 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de veinte 20. Y por último, tendrá derecho a 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años. Tengan en cuenta que la ley nos habla de atender a la antigüedad en el empleo, y a estos efectos, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Para que el trabajador tenga derecho cada año al beneficio de las vacaciones pagas, deberá haber prestado servicios a la orden de su empleador 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. Prestemos atención a lo siguiente: la ley específica que se computarán como días trabajados, aquellos 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.

Más allá de que la ley nos dice que no se requiere antigüedad mínima en el empleo para gozar vacaciones, el artículo 153 nos aclara que cuando el trabajador no alcance a totalizar el tiempo mínimo de trabajo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.

Las vacaciones deberán comenzar *“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”* La ley establece que las vacaciones no se pagan en cualquier momento, sino que la retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

El período en el cual el empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año va del primero de octubre al 30 de abril de cada año.

Forma de calcular pago por vacaciones

La remuneración que va a percibir el trabajador durante el período de vacaciones, se determina de una forma especial según la forma en la que se hubiere fijado la forma de pago del salario. En el caso de aquellos trabajadores que cobran su salario de forma mensual, para determinar el importe a abonar por vacaciones, se deberá dividir el sueldo que esté percibiendo en el momento del otorgamiento de la licencia por 25 y multiplicándolo por la cantidad de días.

En el caso de que la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se le abonará al trabajador por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas. Si la

emuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado fuere mayor, deberá tomarse esta.

Si la jornada habitual fuere superior a la de 8 horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda 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:

En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, % 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 6 meses de prestación de servicios.

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

Licencias especiales

Los trabajadores gozarán de 2 días corridos por nacimiento de hijo. Los trabajadores gozarán de 10 días corridos por matrimonio, 3 días corridos por fallecimiento de su cónyuge, alguno de sus hijos o alguno de sus padres, y 1 día corrido por fallecimiento de hermanos. Además, la ley establece que el trabajador podrá gozar de 2 días corridos de licencia por examen, teniendo en cuenta que como máximo se podrá tomar 10 días anuales. Para gozar de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado de examen. Estos días de licencia no corren para cualquier tipo de estudios, sino para carreras o títulos oficialmente reconocidos. Tengan siempre en cuenta que los convenios colectivos de trabajo pueden dictar otras licencias especiales.

Asignaciones familiares

Éstas son liquidadas y abonadas por la ANSES a los trabajadores en relación de dependencia y beneficiarios de una ART, a través del SUAF (Sistema Único de Asignaciones Familiares). Para el pago de estas asignaciones se toma en cuenta el "Ingreso del Grupo Familiar" (IGF) que consiste en la suma de todos los ingresos de los integrantes del grupo familiar. Para el cálculo del ingreso del grupo familiar se deberá seguir el siguiente procedimiento: Suma de las remuneraciones brutas de los trabajadores en relación de dependencia registrados, más la Asignación Familiar por Maternidad / Maternidad Down (en caso de corresponder); menos las horas extras, el plus por zona desfavorable y el aguinaldo; más las rentas de referencia para trabajadores autónomos, monotributistas y servicio doméstico, más los haberes de jubilación y pensión, más el monto de la Prestación por Desempleo, más los Planes Sociales, más las sumas originadas en Prestaciones Contributivas y/o No Contributivas de cualquier índole, más las sumas no remunerativas declaradas por el empleador en el formulario 931 que presenta mensualmente en AFIP.

Los topes de los ingresos se deben consultar periódicamente ya que se van actualizando.

Aportes

Son importes retenidos al empleado en su recibo de haberes. El porcentaje de aportes para obra social es del 3%, para el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados también es del 3% y para la jubilación, asciende al 11 %. En el caso del porcentaje a retener como aporte para el sindicato, dependerá de cada sindicato en particular. Tengan en cuenta que hay algunos convenios que establecen que, aunque el trabajador no se encuentre afiliado al sindicato, deberá igualmente aportar un porcentaje en concepto de aporte solidario.

Pues se entiende que ese trabajador que no quiere afiliarse al sindicato se ve beneficiado por la lucha sindical respecto de sus derechos como trabajador.

Contribuciones

El sistema vigente hasta al 31/01/2018, establecía dos alícuotas que diferían en función de la actividad y facturación del empleador. Teníamos por un lado a las grandes empresas cuyas actividades sean comercio o servicios (los empleadores del Artículo 2 inc. a) Decreto 814/01), y las empresas de otras actividades o PYMES (Artículo 2 inc. b).

Lo que hizo la Ley 27.430 fue modificar ese sistema de alícuotas dual e implementó un sistema de alícuota única. El porcentaje de contribuciones será de 19,50% sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas del Sistema Único de Seguridad Social (que incluye el INSSJyP - Fondo Nacional de Empleo, SIPA y Asignaciones Familiares). Pero la implementación de esa alícuota única no es inmediata, sino que recién se llegará a esa alícuota a partir de enero del año 2022. Mientras tanto, las dos alícuotas existentes se irán adecuando gradualmente hasta llegar al 19,5 %. Este proceso comenzó el primero de febrero de 2018.

Las alícuotas aplicables a partir del devengado 01/2019 y hasta el 12/2019, ambos inclusive serán del 18% para los empleadores incluidos en el inc. b) Artículo 2 del Decreto 814/01 y modificatorios y del 20.40% para los incluidos en su inc. a).

Las alícuotas aplicables a partir del devengado 01/2020 y hasta el 12/2020, ambos inclusive serán del 18,50% para los empleadores incluidos en el inc. b) Artículo 2 del Decreto 814/01 y modificatorios y del 20.10% para los incluidos en su inc. a).

Las alícuotas aplicables a partir del devengado 01/2021 y hasta el 12/2021, ambos inclusive serán del 19.80% para los empleadores incluidos en el inc. b) Artículo 2 del Decreto 814/01 y modificatorios y del 19% para los incluidos en su inc. a).

La alícuota aplicable a partir del devengado enero 2022 será de 19,50% en ambos casos. Pero esta ley, no solo trajo modificaciones en la alícuota aplicable, sino que trajo la aplicación de un mínimo no imponible para el cálculo de las contribuciones. La ley estableció un mínimo no imponible de \$12.000 que comenzó a implementarse gradualmente con el 20% el primer año, (esto es \$ 2.400 en 2018), para el 2019 se aplica el 40% sobre el total, y así progresivamente hasta llegar al 100% en el año 2022.

Pero a su vez, el importe del MNI se \$12000, va a ser actualizado a partir de enero de 2019 en base a las variaciones del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del INDEC. ¿Qué

queremos decir con esto? Que los \$12.000 actualizados, asciende a \$17.509,20 para el año 2019. Pero si para el ejercicio 2019, sólo podíamos utilizar el 40% de este mínimo no imponible, el importe a detraer asciende por empleado y por mes durante dicho ejercicio a \$ 7.003,68.-

Cualquier modalidad que cuente con reducción del horario habitual requerirá la utilización proporcional del importe a detraer como mínimo no imponible. Sobre el aguinaldo se utilizará la detracción del 50% del importe.

En el caso de liquidaciones proporcionales del SAC y de licencia vacacional el cálculo de las contribuciones por dichos conceptos se proporcionará de acuerdo con el tiempo por el que corresponda su pago.