

**INSTITUTO BALCARCE.**

SEDE PILAR Y ESCOBAR  
PROFESORA: RIOS SOLEDAD NOELIA LUJAN

JULIO  
2022

**LIQUIDACIÓN  
DE SUELDOS**

**RIOS SOLEDAD NOELIA  
LUJÁN**

# ¿QUÉ ES EL SUELDO?

El sueldo es la **paga** o remuneración que recibe de manera periódica un empleado por el desempeño de un cargo o puesto, o por la prestación de sus servicios

## LEY DE CONTRATO DE TRABAJO



# Imagen grande

## LEGISLACIÓN LABORAL ARGENTINA

Temas que tratan:  
1)PROTECCIÓN A LA  
MATERNIDAD, FAMILIA Y  
TRABAJO INFANTIL.  
2)SINDICATOS.  
3)DESCANSO Y  
VACACIONES.  
4)SALARIO.  
5)DIGNIDAD Y EQUIDAD  
6)SEGURO SOCIAL.

DERECHOS HUMANOS (OIT)  
Organización Internacional de  
Trabajo

CONSTITUCIÓN NACIONAL  
(14bis)

Temas que tratan:  
1)SINDICATOS.  
2)DESCANSO Y  
VACACIONES .  
3)SALARIOS.  
4)DIGNIDAD Y  
EQUIDAD.  
5)SEGURO SOCIAL.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS DE  
TRABAJO

Son acuerdos que  
mejoran las condiciones  
laborales en sectores  
específicos. Los  
sindicatos (representan a  
los trabajadores) y  
cámaras empresariales  
(organizaciones) quienes  
crean estos acuerdos.

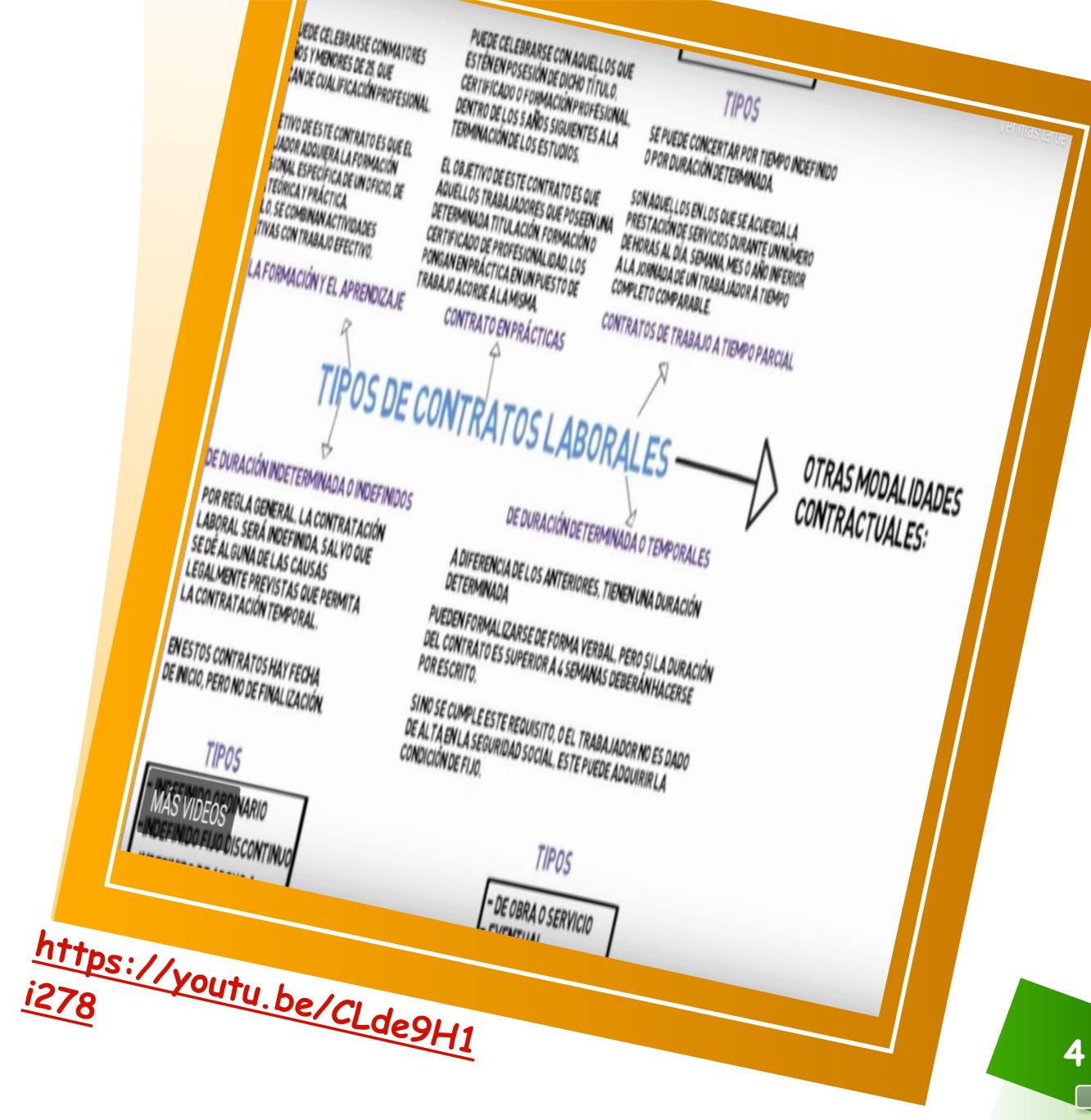
Jurisprudencias y arreglos entre las  
partes

AGREGAR UN PIE DE  
PÁGINA

# Contrato de trabajo

Los contratos de trabajo establecen las relaciones que existen entre una empresa y sus trabajadores.

- Contrato Indeterminada:
- Contrato temporal:
- Contrato Eventual:
- Contrato a prueba
- Contrato en tiempo parcial



<https://youtu.be/CLde9H1>  
i278

# PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

AGREGAR UN PIE DE PÁGINA

**Favorabilidad:** Cuando existen normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución de un caso, con este evento se aplica la norma más favorable al trabajador.

**Indubio pro operario:** Existencia de una norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables a un hecho en concreto, conforme a la lógica y al valor científico que en ellas se incorpora.

**Estabilidad :** Conjunto de normas que protege al trabajo debe de igual forma dar derecho al trabajo, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

**Primacía de la realidad:** Formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Al presentarse un conflicto entre la realidad y la forma jurídica "contrato de trabajo" prevalecen los hechos "la práctica".

**Irrenunciabilidad:** A los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

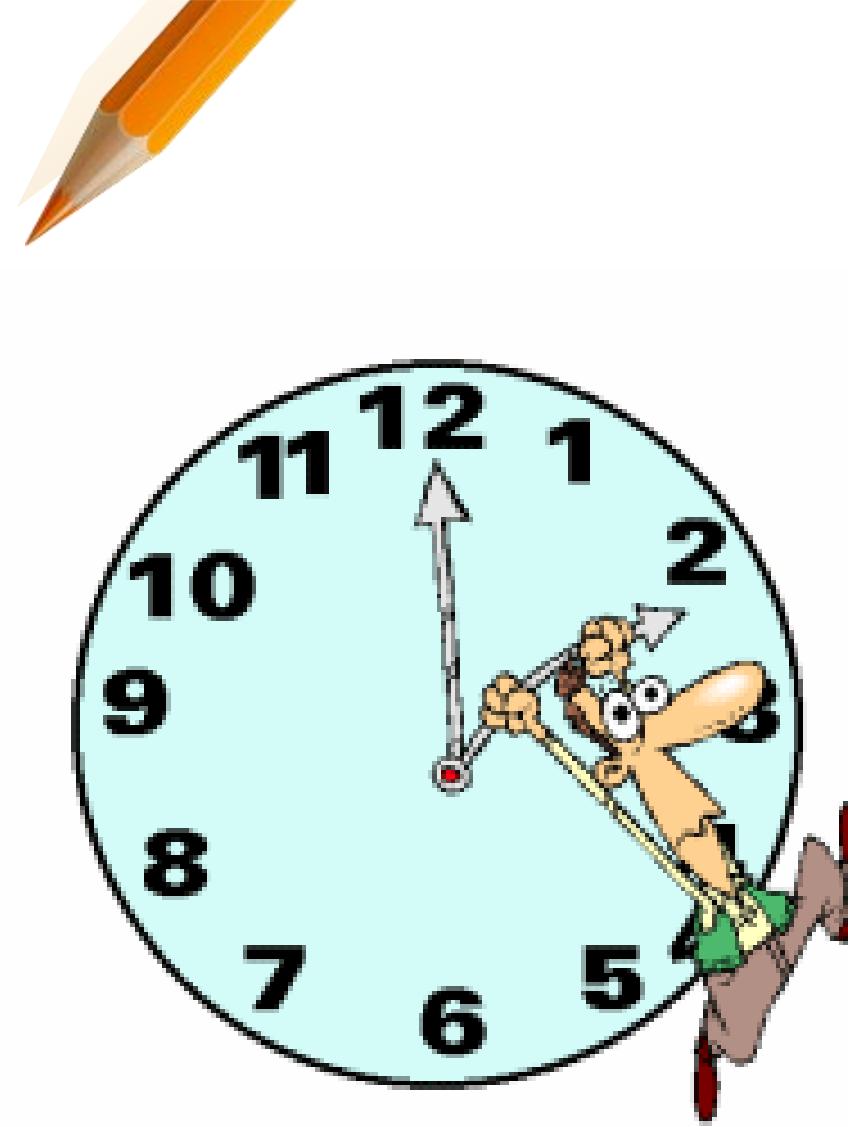
**Remuneración mínima vital:** indispensable para una digna subsistencia, consiste en mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores en áreas de no desmejor su calidad de vida, buscando siempre su progreso.



# JORNADA LABORAL

DIURNA: 6AM - 21PM.  
Cantidad -máxima  
48hs semanales

NOCTURNA 21 PM -  
6AM. Cantidad  
máxima 42hs  
semanales.



AGREGAR UN PIE DE  
PÁGINA

PODER LEGISLATIVO - H. CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION

CUIT 30-53421333-2

Nº Legajo	Apellido y Nombres			Nº de Orden
1610	DONDA PEREZ, VICTORIA			82
Destino	Fecha Ingreso	Categoría	Período	Tipo Nº Documento
00	19/12/2007	15	01/12	D.N.I. 18843832
C.U.I.L.	27-18843832-1	S.I.J.P.	AF99 REPARTO	O.P.Nº 1189 Fecha: 27/12/11
Código	Concepto	Haberes	Descuentos	Unidades
066	DIETA	29871,11		
067	GS.REPRESENTACION	10000,00		
201	APORTE LEY 19032		486,41	
211	APORTE JUBILATORIO		1783,51	
257	CIRCULO LEGISLADORES		49,00	
286 T	R.IMP.GAN.DP 682/96		2344,51	
502 A	O.S.LE.RA. TITULAR 3%		486,41	

Por decisión de la Secretaría Administrativa de la HCDN, los agentes solo podrán solicitar hasta cuatro (4) anticípos de sueldos al año, no superando cada uno el veinte (20%) por ciento de las Remuneraciones Netas."

**DUPLICADO RECIBO DE HABERES**

El presente es duplicado del recibo original que obra firmado en nuestro poder.

Son pesos treinta y cuatro mil setecientos veintiuno con 27/100

- Original
- Duplicado
- Vacaciones
- Asignación familiar
- Despido/Renuncia



# Recibo de Sueldos

- 139:** Recibo original y duplicado.
- 140:** Componentes.
- 141:** Separación de recibos.
- 142:** Los jueces deben aprobarlo.





Todos los trabajadores en relación de dependencia deben percibir su remuneración con la entrega de un recibo de sueldo. Es muy importante que los empleados sepan comprender la estructura básica y legal de un recibo de haberes.

En el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos mínimos que debe contener el recibo de sueldo emitido por la empresa. En el mismo deberá figurar la información referente al empleador, al empleado, a la composición de la remuneración del empleado y otros datos obligatorios exigidos por la ley.



Datos del empleador  
 Nombre completo o razón social  
 Domicilio de la empresa  
 Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT)

Datos del trabajador  
 Nombre y apellido  
 Clasificación profesional  
 Código Único de Identificación Laboral (CUIL)  
 Fecha de ingreso  
 Tareas desarrolladas o categoría de trabajo

#### Detalle de la remuneración

- » Total bruto de la remuneración básica o fija que pactó con el empleador.
- » Total de remuneraciones variables producidas en el período de liquidación. (comisiones, horas extras, premios, gratificaciones habituales, adicionales por desempeño).
- » Detalle de remuneraciones que no están sujetas a cálculos de aportes y contribuciones. Ejemplo: asignaciones familiares, indemnizaciones y vales.
- » Importe de las deducciones por aportes del empleado (17%) en conceptos de jubilación, PAMI (INSSJP Instituto Nacional de - Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados – Ley N° 19.032) y obra social.
- » Importes de las retenciones para el pago de la cuota del sindicato.
- Importes de las retenciones del impuesto a las ganancias (para aquellas remuneraciones alcanzadas).
- Otros descuentos legales que correspondan.
- Importe neto percibido, expresado en letras y números.

#### Otros datos obligatorios

Conforme a lo normado en el artículo 12 del Decreto Ley N° 17.250/67 el empleador deberá indicar en el recibo de sueldos la fecha en que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en qué banco se efectuó

RECIBO DE HABERES Ley n° 20.744							
Marca Empresa			DUPLICADO				
Empresa xxxxxxx Av. Leandro N. Alem 1589 (1001) Ciudad Autónoma de Buenos Aires CUIT N° xxxxxxxxxxxx			4326				
Apellido y Nombre			C.U.I.L.				
Pérez Luis			328 20-xxxxxxxx7-1				
Categoría		División		Departamento			
Subeditor Canal Tecnología		ESMC -ADVERTISING		PRODUCTO Y CONTENIDO			
Fecha Ingreso Día Mes Año	Sueldo	Liquidación Tipo Mes Año	Período	Depósito Aporte Jubilatorio Fecha	Banco		
11/06/2000	2400.00	MES 06 2001	MAYO 2001	07/06/2001	GALICIA		
Código	Detalle	Cantidad	Haberes	Deducciones			
3	SUELDO	30.00	2.400.00	-264.00			
501	JUBILACION	11.00		-72.00			
505	LEY 19032	0.00		-61.20			
600	OSDE	5		-10.80			
610		5		-144.80			
604	DIF OSDE			52.89			
680	IMPUESTO GANANCIAS						
990	REDONDEO		-0.09				
Lugar y Fecha de Pago			Tot. Remun.	Tot. No Remun.	Deducciones		
BS.AS. 29/06/2001			2.400.00	-0.09	-499.91		
Banco Acreditación		Cuenta		Total Neto			
BANCO RIO		60051219834		1900.00			
Son Pesos: un mil novecientos							
El presente es duplicado del recibo original que obra en nuestro poder firmado por el empleado.				 Firma del Empleador			

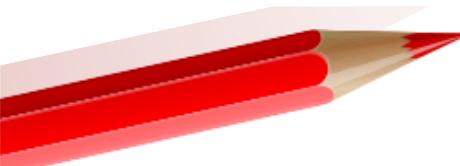
143: No pueden faltar recibos.



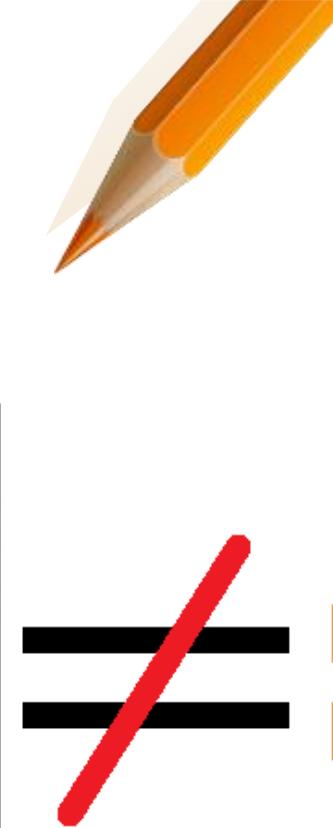
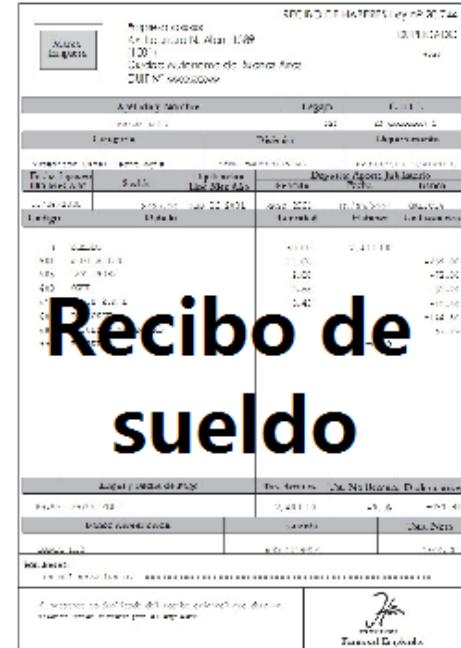
144: Todos deben tener  
ambas firmas.



**FIRMA**



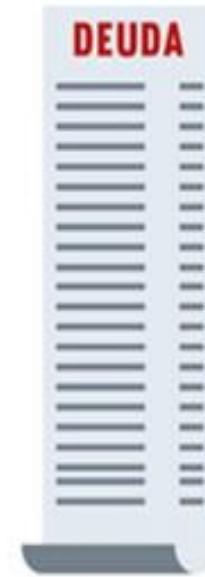
145: No se puede poner  
despidos o renuncia en el  
recibo de sueldo.



AGREGAR UN PIE DE  
PÁGINA



# EMBARGOS



NO  
embarga



De la diferencia de SMVM y no siendo mas del doble, se puede embargo el 10% de la diferencia (SMVM \$16000)  
Ej.  $20000 - 16000 = 4000$   
 $4000 * 10\% = 400$   
Ej  $\$40000 - 16000 = 24000$   
 $24000 * 20\% = 4800$

147: Deudos no embargan  
el sueldo, canasta de  
alimentos familiar sí.

# SUELDO BÁSICO

¿De dónde se establece?

Este sueldo básico debe entenderse como la remuneración fija que un trabajador recibe periódicamente como remuneración por la prestación de su servicio

Este sueldo está dado por el Salario Mínimo Vital y Móvil, que en este momento esta en \$16875.- El artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo define el Salario Mínimo Vital, como 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.

Y los **convenios colectivos de trabajo (CCT)**

Son las fuerzas sindicales que establecen salarios por cada categoría desempeñada



# ANTIGÜEDAD



Son suplementos abonados al trabajador en razón del tiempo de servicios prestado en la empresa; algunos en función al sueldo básico, otros en base a montos fijos o porcentual.

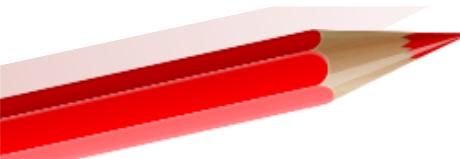
Está establecido solo por los convenios colectivos de trabajo, jurisprudencias o acuerdo entre las partes.

Citamos 2 ejemplos

Según el CCT de empleados de comercio establece el 1% por año trabajado, que se calcula desde sueldo básico: y se tiene en cuenta desde el “cumpleaños” en la empresa.

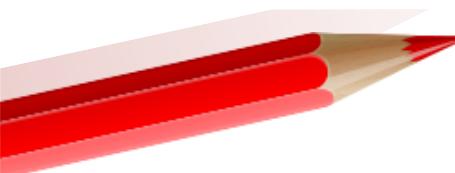
1. Un empleado/a que ingresa 20 de Julio del 2010 y tenemos que liquidar el sueldo de Abril, la antigüedad de esta persona en la empresa es de 4 años, porque todavía no cumplió los 9 años = 9%.
2. El de panaderos industriales dice; que se abona hasta los 5 años el 1%, de los 5 años a los 15 años el 1,5%, y desde los 15 años en adelante 2%, por año trabajado. Por lo tanto si continuamos con el mismo ejemplo, en este caso CCT de empleados de panaderos industriales su antigüedad es de 9 años x 1,5% = 13,5%

*Hay convenios que toman como antigüedad año completo de enero a diciembre. Todos los enero se computan un año más, independientemente que haya ingresado en noviembre o diciembre*





El artículo 6 de la Ley 24241 incluye a las horas extras dentro del concepto de remuneración. Tenemos que saber que estas horas no son obligatorias, y son las que exceden la jornada de 48hs o 42 semanales. Los trabajadores que presten servicios en tiempo parcial con una jornada reducida en 2/3 parte o inferior tienen prohibida la realización de horas extras. Art. 92 de la LCT. Las horas extras realizadas de lunes a viernes y sábados hasta las 13hs, se abonan con un recargo de 50%. Mientras que si estas horas se realizan sábado después de las 13hs, domingos y feriados, tienen un recargo de 100%.



Ejemplo:

Sueldo Básico: 50000

Antigüedad (Continuando con el ejemplo anterior CCT empleados de Comercio es 9 años x 1% = 9%

Antigüedad:  $50000 \times 9\% = 4500$



Para aclarar:  
El valor de una hora se puede controlar de varias formas ya que no hay ninguna reglamentación sobre ella, mas que algún CCT (El de empleados de comercio no hace referencia a ello)

Por lo general, el tiempo laborado son 8 horas diarias por 25 días al mes. Es decir, un total de 200 horas. (Es una estimación)

Sueldo básico + antigüedad= 54500

$\$ 54.500/200=\$272,5$  Valor Hora

Este empleado/a hace 15hs extras al 50% y 10Hs al 100%

El calculo sería:

$$(272,5 * 50)/100= \$136,25 + 272,5= 408,75$$

Si quisiéramos abreviar esa cuenta podríamos hacer  $272,5 * 0,5 = 136,25$  +  $272,5 = 408,75$

Pero podríamos seguir abreviando la cuenta diciendo que todo numero multiplicado por 1 da el mismo resultado, por lo tanto si sumamos  $1 + 0,5 = 1,5$

**Quedaría  $\$272,5 * 1,5 = \$408,75 * 15Hs = \$6.131,25$**

**Horas extras al 100%:  $\$272,5 * 2 * 10 = \$8.175$**

Cada vez que quieran AGREGAR un porcentaje(hasta 99%) con una simple cuenta deben multiplicar el 1,N° porcentaje, en este caso 1,50



# Presentismo

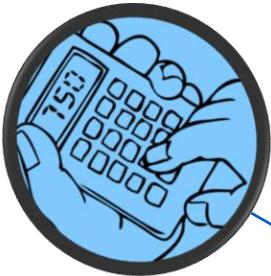


El presentismo no es otra cosa que una recompensa laboral que tiene la misión de recompensar a ese empleado que siempre ayuda a trabajar, más allá de cualquier impedimento que pueda surgirle en el camino. Esto también traerá como consecuencia la contribución a la productividad de la empresa en cuestión, No hay ley que establezca cuánto se debe abonar. Aunque muchos de los CCT los establece

Ejemplo en el CCT Empleados de comercio. Conforme lo establece el artículo 40 del Convenio las empresas abonarán una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, es decir incluye todos los conceptos remunerativos.

Esto quiere decir que expresando la doceava parte a porcentaje sería un 8,33% sobre toda suma remunerativa





Seguimos con el ejemplo de un Empleado de comercio

Sueldo Básico:

50,000

Antigüedad:

4,500

Hs. Extras al 50%

6.131,25

Hs. Extras al 100%

8.175

Presentismo 8,33%

5.731,56

*Sueldo Bruto:*

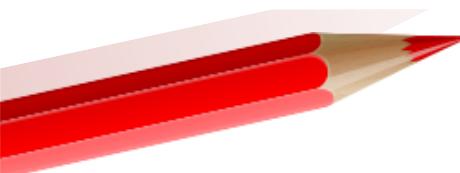
74.537,81



68.806,25

← \*8,33%

Seguimos con el mismo  
ejemplo pero avanzando



# Deducciones o aportes del empleado



Tabla de Aportes y Contribuciones - Seguridad Social

Contribuciones Empleador	Aportes del Trabajador
Jubilación 16%	11%
PAMI 2%	3%
Obra Social 6%	3%
Fondo Nacional de Empleo 1,5%	-
Seguro de Vida Obligatorio 0,03%	-
ART (lo que cotice la ART)	-

AGREGAR UN PIE DE  
PÁGINA





En el caso de empleados de comercio,  
FAECyS es la federación que nuclea todos  
los sindicatos



SUELDO BASICO \$100,000  
Fecha de ingreso 10/10/2005  
Hs extras al 50% 12  
Hs extras al 100% 5  
Cct empleados de comercio



Deducciones del ejemplo que venimos trabajando

**Sueldo Bruto:** 114071,49

Jubilación 11%:

(12547,50)

Obra social 3%:

(3422,14)

Ley de PAMI 19032 3%

(3422,14)

Sindicato 2%

(2281,43)

FAECYS 0,5%

(570,36)

Redondeo 0,08

**SUELDO NETO :**

93987,92=93988

AGREGAR UN PIE DE  
PÁGINA



# Licencia Ordinaria

LCT. Según los Artículos 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157

- La Constitución Nacional garantiza la provisión de vacaciones anuales. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales tras el cierre de al menos la mitad de los días de trabajo en un año, es decir, por lo menos 6 meses. Si un trabajador ha trabajado menos de 6 meses en un año calendario, él/ella tiene derecho a un día de vacaciones anuales por cada veinte (20) días de trabajo. La duración de las vacaciones anuales para los trabajadores recién ingresados es por lo menos 15 días, para los demás la duración de las vacaciones anuales depende de la duración del servicio / la antigüedad del empleado.



Para calcular la duración, se toma la antigüedad que tengas en el empleo al 31 de diciembre del año al que corresponden.

Seaún la antigüedad corresponde:

**Menor a  
6 meses**

1 día por cada 20 días efectivamente trabajados

**Menor a  
5 años**

14 días

**Mayor a 5 años  
hasta los 10 años**

21 días

**Mayor a 10 años  
hasta los 20 años**

28 días

**Mayor a 20  
años**

35 días

Se otorgan dentro del período que comienza el 1º de noviembre del año por el que se otorga vacaciones (a partir del primer lunes o del primer día semanal de trabajo habitual) y finaliza el 30 de marzo siguiente.

Si lo pedís, podés fraccionar los días que te correspondan para usarlos en otras épocas del año.

Te deben garantizar un período continuo de licencia de no menos de dos tercios del que te corresponde según tu antigüedad.

Antes de que empieces tus vacaciones, te las deben pagar.

## Ejemplo

Vacaciones

*Sueldo Bruto:*  $74.537,81/25 = 2981,51$   $74.537,81/30 = 2.484,59$

Días no trabajados:  $21 * 2.484,59 = (\$52176,39)$

*Licencia ordinaria:*  $21 * 2981,51 = \$62611,71$

*Plus vacacional total = 10435,32*

496,91 Plus  
vacacional

## EJEMPLO PRÁCTICO

Actividad 1 Integración: Empleado Juan Barón

Fecha de ingreso 15/08/2015

Sueldo básico: 65000

32 Horas extras al 50%

10 Horas extras al 100%

Abonar en marzo el sueldo y vacaciones de abril

Sueldo Neto: \$78.994,39

Vacaciones sin descuentos 54962,62

Vacaciones con descuentos 44236,69

# SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC)

Es el 50 % de la mayor remuneración mensual percibida por el trabajador dentro de los semestres que terminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Liquidación: Se liquida de manera proporcional al tiempo trabajado en cada semestre. El cálculo es la mitad del mejor sueldo dividido por 6 y multiplicado por la cantidad de meses trabajados.

Incluye: Los períodos de enfermedad, accidente y vacaciones se considera tiempo trabajado.

Excepciones: No se consideran para su liquidación los lapsos en los que el trabajador no tiene derecho al cobro de salario porque el SAC es un “salario diferido” que se gana a “día a día” y acompaña al sueldo normal.

Diferencia: El salario normal se paga en forma diaria, quincenal o mensual. En cambio el SAC se paga en dos cuotas, la primera el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

**Cese:** El trabajador tiene derecho a percibir la parte del SAC proporcional de la fracción del semestre trabajado cuando se produzca la extinción del contrato laboral.

# Indemnización



## ENTONCES:

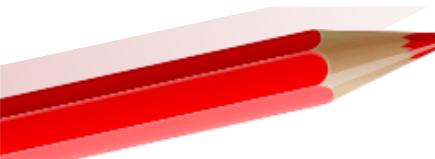
El concepto de indemnización va dentro del formato de finiquito.

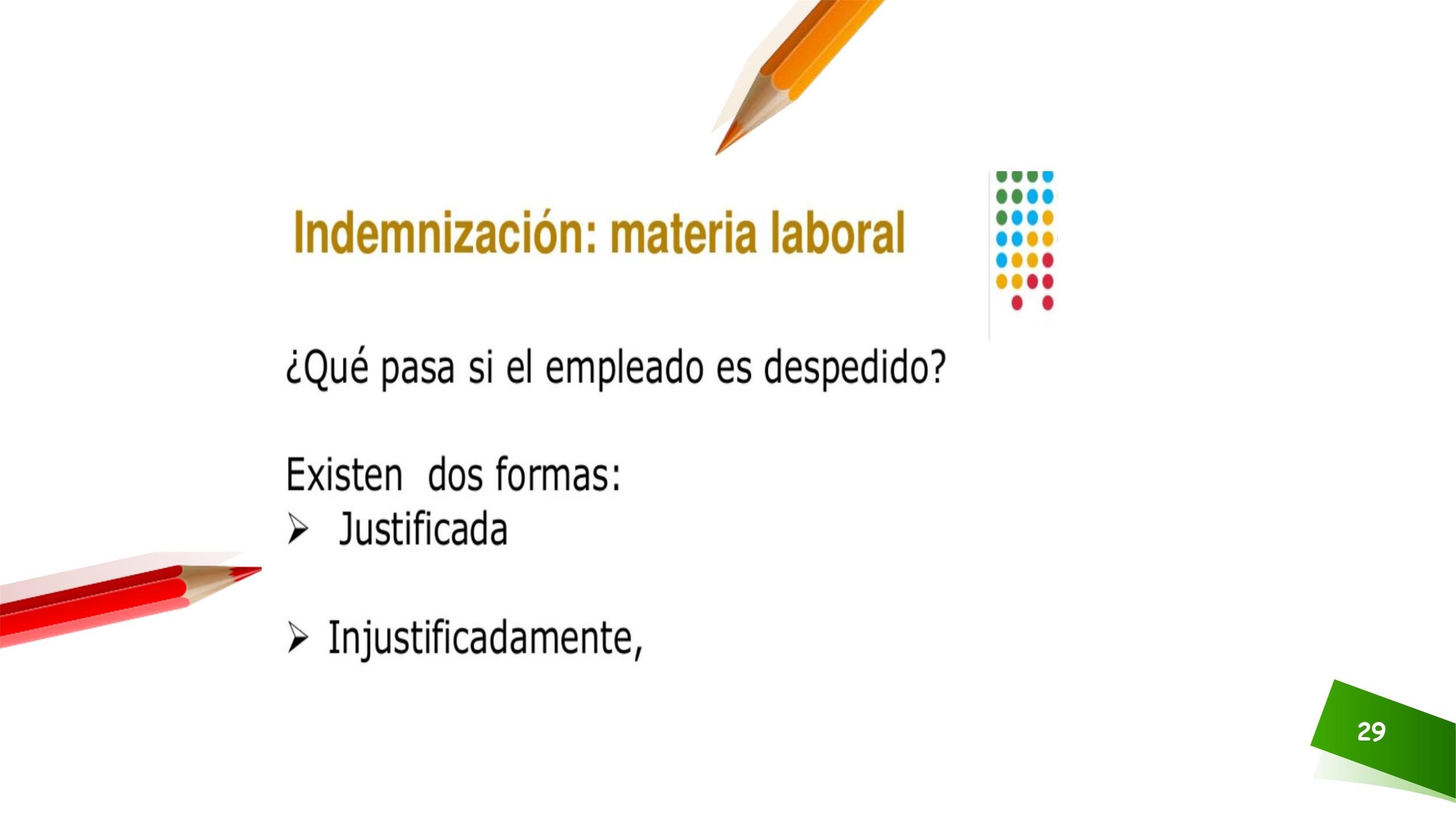
## RECUERDA

Todo movimiento que realiza el departamento de nomina debe estar

- SUSTENTADO
- MOTIVADO
- FUNDAMENTADO

Si no tienes como fundamentar algún concepto sobre todo d pago, este generara costumbre y la costumbre es LEY.





## Indemnización: materia laboral



¿Qué pasa si el empleado es despedido?

Existen dos formas:

- Justificada
- Injustificadamente,

# ¿Por qué indemnización constitucional?



El artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución establece que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a **indemnizarlo con el importe de tres meses de salario**. Adicionalmente se establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Con lo anterior

**A** *El patrón que despida injustificadamente a un trabajador tendrá la obligación de pagar 3 meses de salario como indemnización*



VALOR HORA: 288,40

VALOR DÍA  $56000 + 1680 = 57680 / 30 = -1922,67$

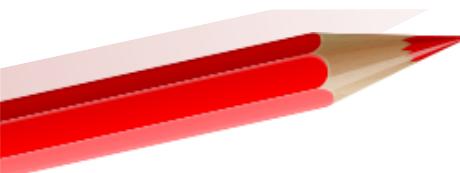
SUELDO BÁSICO= 56000

ANTIGÜEDAD (3AÑOS) 1680

HORAS EXTRAS AL 50% = 20HS  $(56000 + 1680) / 200 * 1,5 * 20 = 8652$

HORAS EXTRAS AL 100% =  $288,40 * 2 * 4 = 2307,2$

AUSENTISMO X2=  $1992,67 * 2 = -3845,4$



AGREGAR UN PIE DE  
PÁGINA