



CICLO DE CAPACITACIÓN LABORAL



3° ENCUENTRO – 14/10/2020

Ejes temáticos:

- Remuneración
- Sumas no remunerativas
- Beneficios sociales

Disertantes: CP Leandro Juarez – CP Valeria Salazar

AGRADECIMIENTOS, ADVERTENCIAS Y COMENTARIOS INICIALES

Agradecemos el tiempo que han dispuesto para participar de esta actividad.

El ciclo de charlas y este curso en particular fueron diagramados con el objetivo de hacer un recorrido sumario sobre las principales temáticas que debemos abordar en el ejercicio profesional diario dentro del área laboral.

Proponemos el intercambio de opiniones, experiencias y casos entre todos (ustedes y nosotros) a los fines de lograr enriquecer colectivamente nuestros saberes

Empecemos.....

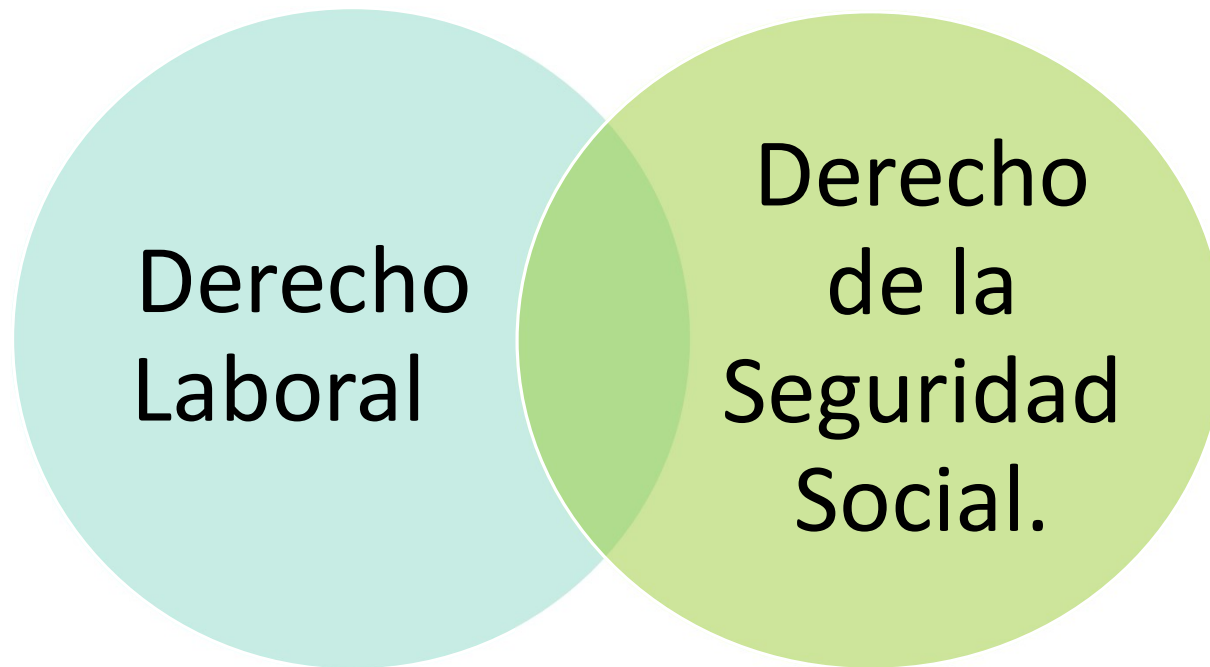


Artículo Nº 14 bis de la Constitución Nacional

* **Retribución** justa

* **Salario** mínimo vital móvil

* Igual **remuneración** por igual tarea



Sienta las **bases de cálculo** de algunos **Institutos típicos del derecho del trabajo**, tales como Horas Extras, SAC, Vacaciones, Salario por enfermedad, indemnizaciones, ...


Determina **cuáles son los montos sujetos aportes y contribuciones destinados a los organismos de la seguridad Social.**, ANSeS, Sistema Jubilatorio, Obras Sociales, ...



La magia (el arte) del Liquidador

Parte novedades

Recibos

	Declaro que los datos consignados en este formulario son correctos y completos y que no se ha omitido ni falseado información que deba contener esta declaración, siendo fiel expresión de la verdad.
931	
Declaración Jurada en Pesos con centavos S.U.S.S.	

Empleados en nómina:	1
Suma de Rem. 1:	15.159,55
Suma de Rem. 2:	15.159,55
Suma de Rem. 3:	15.159,55
Suma de Rem. 4:	45.938,03
Suma de Rem. 5:	15.159,55
Suma de Rem. 6:	0,00
Suma de Rem. 7:	0,00
Suma de Rem. 8:	45.938,03
Suma de Rem. 9:	15.159,55
Suma de Rem. 10:	12.848,34





FUERZA DE TRABAJO



CONTRATO DE TRABAJO

REMUNERACIÓN



Compensaciones

Indemnizaciones

Prestaciones de la seguridad social

¿Y lo no remunerativo?



Beneficios Sociales



SALARIO - REMUNERACIÓN

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Art. 103: “A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.”



Contrato de trabajo

- Dep. Técnica/ Jurídica / Económica

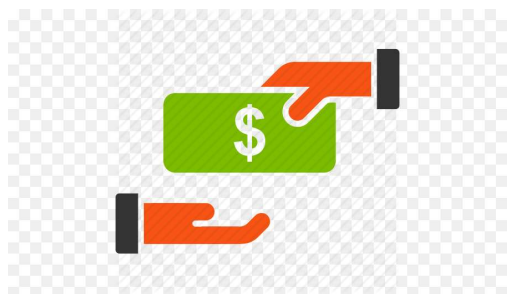


Mínimos



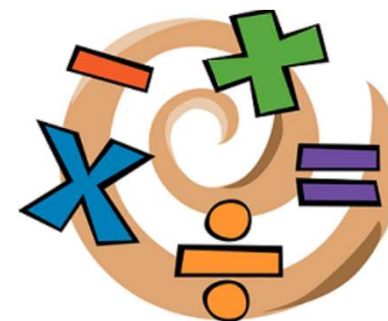
Puesta a disposición





REMUNERACIÓN

- ✓ Contraprestación por la **fuerza laboral puesta a disposición**
- ✓ **Proporcional** a la tarea realizada
- ✓ **Base de cálculo** de otras sumas de pago discontinuo ó extraordinario (**SAC, Vacaciones, Licencias...**)
- ✓ **Base de liquidación** de los conceptos de la **seguridad social**



Clasificación

Unidad de medida

- Por tiempo: horas, días, mes.
- Por resultados: comisiones, unidades producidas, etc.

Forma de pago

- En dinero
- En especie

Estructura

- Básicos
- Adicionales

Periodicidad

- Fija
- Variable

Documentación

- Con comprobantes
- Sin comprobantes

Certeza

- Cierto
- Sujeto a estimación

ADELANTOS , PLAZOS Y MEDIOS DE PAGO

PERIODO DE PAGO

Personal mensualizado: Al vto. De cada mes calendario

Personal remunerado por jornal o por horas: Por semana o quincena.

ADELANTO → **TOPE: 50% de la remuneración (Art 130 LCT)**

PLAZO DE PAGO

Liquidaciones mensuales y quincenales: Dentro del 4to día hábil

Liquidaciones semanal: Dentro del 3er día hábil

MEDIO DE PAGO

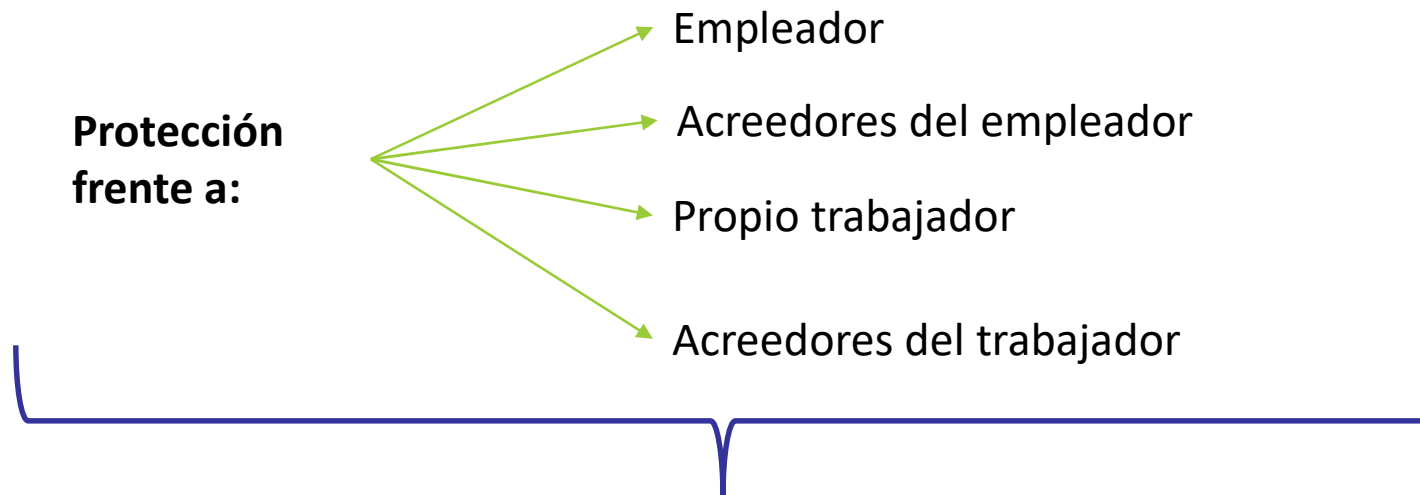
En efectivo, en el lugar de trabajo art. 124 LCT

Bancarizado – Cuenta Sueldo

¿Qué PASA si el empleador no cumple?

INTANGIBILIDAD DEL SALARIO

La legislación resguarda el derecho a que el trabajador perciba su remuneración de manera íntegra y oportuna,



Limites en las retenciones, compensaciones, descuentos.

- ✓ **El salario inembargable**, en la proporción prevista por ley.
- ✓ **El salario es alimentario**: su función principal es la subsistencia del grupo familiar del trabajador.

Deducciones prohibidas

El artículo 131, LCT, hace hincapié especialmente en la prohibición de reducir la remuneración por las siguientes razones:

- Entrega de mercaderías.
- Provisión de alimentos.
- Vivienda o alojamiento.
- Uso o empleo de herramientas.

Podrá compensarse monto por venta de mercaderías, pero cumpliendo determinadas condiciones:

Que no sea exigencia del empleador, sino voluntad de las partes, que se practique bonificación, que la venta sea real.

Sanciones o multas pecuniarias: Se encuentra prohibido aplicar multas o sanciones disciplinarias que signifiquen una deducción, retención y compensación de la remuneración (**arts. 68 y 131, LCT**).

Hay antecedentes de compensación admitidos cuando se originan en un proceder doloso del trabajador

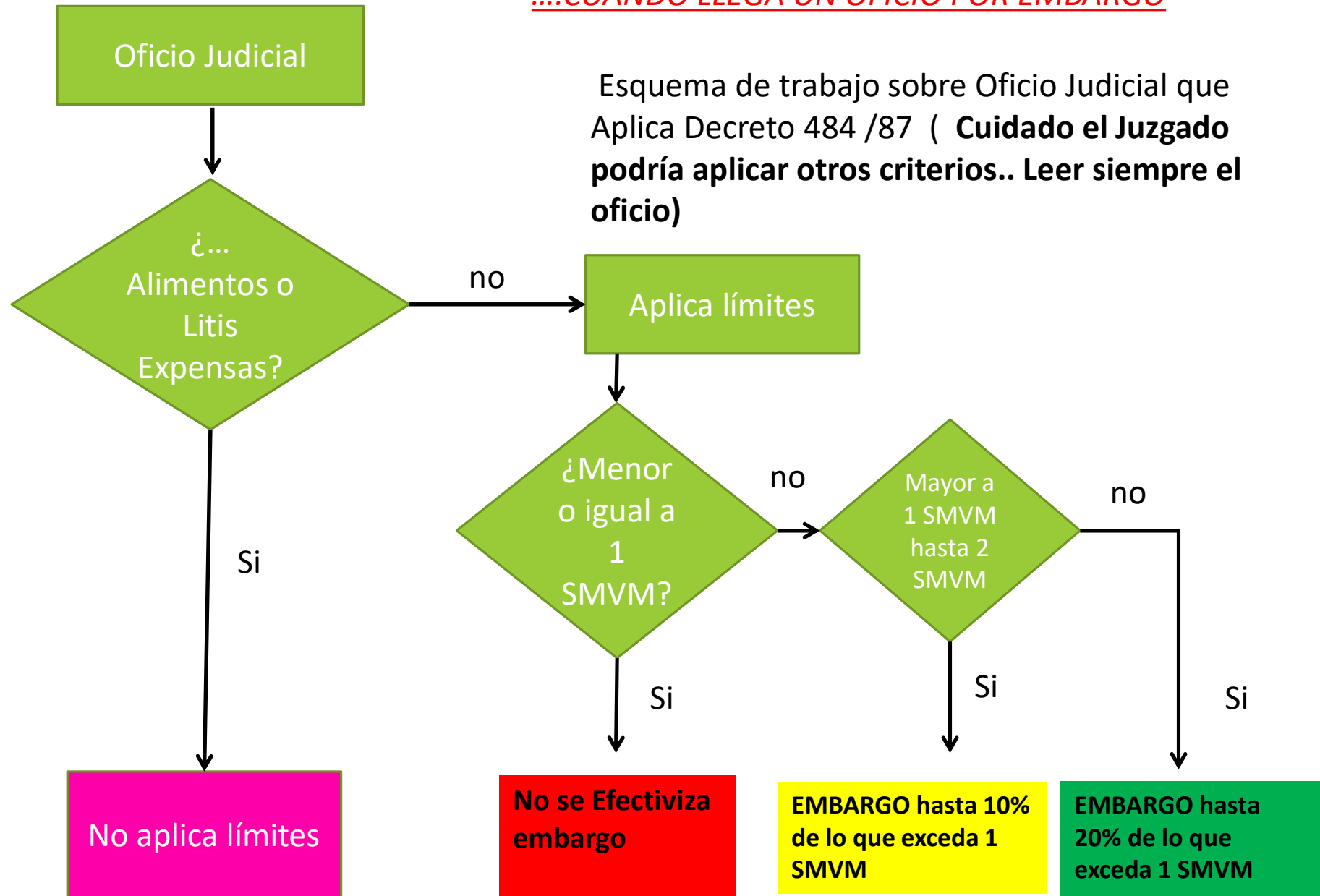
SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL

“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**”

Actualmente \$ 16.875.-

...CUANDO LLEGA UN OFICIO POR EMBARGO

Esquema de trabajo sobre Oficio Judicial que Aplica Decreto 484 /87 (**Cuidado el Juzgado podría aplicar otros criterios.. Leer siempre el oficio**)



Práctica.

Datos

No aplica límites

Remuneración \$ 30.000.

Alícuota impuesta por el Juzgado : 30 %

Embargo: $30.000 \times 30\%$
= \$ 9.000

¿tiempo parcial?

1 SMVM = 16.875
2 SMVM = 33.750

EMBARGO hasta 10%
de lo que exceda 1
SMVM

Remuneración \$ 30.000.-

Límite embargo:
 $10\% (\$ 30.000 - \$ 16.875)$
= 13.125

10 % de \$ 13.125

Límite embargo = \$ 1312,50.-

¿Pluriempleo?

EMBARGO hasta 20% de
lo que exceda 1 SMVM

Remuneración \$ 50.000.-

Límite embargo:
 $20\% (\$ 50.000 - \$ 16.875)$
= 33.125

20 % de \$ 33.125

Límite embargo = \$ 6.625.-

¿Más de un
embargo?

Ley 24.241 - APORTES Y CONTRIBUCIONES SEGURIDAD SOCIAL

Derecho
Laboral

Derecho
de la
Seguridad
Social.

Concepto de remuneración

Artículo 6º — Se considera remuneración, a los fines del SIJP, **todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria**, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de **sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares**, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

SUMAS NO REMUNERATIVAS

- No están sujetas a aportes ni contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social.
- NO son base de cálculo de vacaciones, SAC, indemnizaciones, licencias pagas, etc.

ARTICULO 7º - No se consideran remuneración las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se considera remuneración las sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular.

SUMAS NO REMUNERATIVAS

“Gratificaciones extraordinarias” Otorgadas por **Acuerdos** Gremiales

- ✓ **OBJETIVO:** incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores sin incrementar el costo empresarial.

- ✓ **CONSECUENCIAS:** aumento de la litigiosidad por el impacto en:
 - Cálculo de las indemnizaciones
 - Licencia por maternidad, prestaciones LRT, Otros.



Situaciones que ocurren...

GRATIFICACIONES por única vez, que se repiten todos los años

Gratificaciones proporcionales al tiempo trabajado

Gratificaciones que devengan adicionales y/o son base de cálculo de otros conceptos como vacaciones, SAC, etc

¿No remunerativos para seguridad social, pero base de cálculo de OS, de Conceptos sindicales ?

¿Qué opinan?

ACUERDO EMPLEADOS DE COMERCIO CCT 130/75 – OCTUBRE 2020









Se pactó una **gratificación extraordinaria y no remunerativa** de \$ 30.000 que se abonará en 6 cuotas....

La gratificación, de carácter no remunerativa, no se incorporará a los salarios básicos ni adicionales fijos y **no devengará aportes y contribuciones a los subsistemas de la seguridad social, con las siguientes excepciones:**

- Aportes y contribuciones a la **obra social** de la actividad (OSECAC);
- Aportes del trabajador art. 100 y 101 del CCT 130/1975 – **(Aportes sindicales)**
- Se tendrá en cuenta para el pago de la contribución al Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnología para el Comercio **(INACAP)**.

Al importe de la Gratificación **se le adicionará, con la misma naturaleza, el pago de adicionales de antigüedad y presentismo convencionales.**

Para el caso de trabajadores que laboren en tarea discontinua o a tiempo parcial o bajo régimen de jornada reducida, legal o convencional, o que hayan incurrido en ausencias por causas injustificadas, el monto a abonar por esta gratificación extraordinaria por única vez, será proporcional a la jornada laboral cumplida.

-  Metalúrgicos, CCT 260/1975. Acuerdo salarial desde 1/4/2011. Asignación extraordinaria desde 1/1/2012
-  Metalúrgicos. Obreros, CCT 260/1975. Escala salarial desde 1/4/2012. Asignación no remunerativa desde 1/11/2012 y 1/1/2013
-  Metalúrgicos. Obreros, CCT 260/1975. Adelanto extraordinario 2015. Otorgamiento de carácter no remunerativo
-  Metalúrgicos. Obreros, CCT 260/1975. Adelanto extraordinario 2015. Otorgamiento de carácter no remunerativo
-  Metalúrgicos, CCT 260/1975. Adelanto extraordinario para febrero de 2016
Obra: Laboral y Previsional
-  Metalúrgicos. Obreros, CCT 260/1975. Asignación no remunerativa para enero y marzo de 2017
-  Metalúrgicos, CCT 260/1975. Tratamiento del bono no remunerativo del decreto 665/2019
-  Metalúrgicos, CCT 260/1975. Gratificación no remunerativa de \$ 30.000 a pagarse en 5 cuotas desde agosto de 2020

¿y la EXCEPCIONALIDAD



CCT SANIDAD

CLAUSULA "EXCEPCIONALIDAD":

"Las partes acuerdan que **la diferencia entre los salarios básicos vigentes al 30/6/2016 y los aquí acordados**, así como los valores resultantes de la incidencia de las nuevas remuneraciones sobre los **adicionales** legales y convencionales **serán no remunerativos con excepción de los aportes a cargo del trabajador y las contribuciones patronales al Sistema Nacional de Obras Sociales y ART...**"

CCT 609/2010

**Resol. Homologatoria del Acuerdo
Salarial 2016-2017**



Que respecto a la atribución de carácter no remunerativo prevista en la cláusula sexta del acuerdo, resulta procedente hacer saber a las partes que la atribución de dicho carácter a conceptos que componen el ingreso a percibir por los trabajadores y su aplicación a los efectos contributivos, es exclusivamente de origen legal.

Que consecuentemente, cabe dejar expresamente sentado que los pagos que, en cualquier concepto, sean acordados en favor de los trabajadores tendrán el carácter que les corresponda según lo establece la legislación laboral y su tratamiento a los efectos previsionales y/o de seguridad social será el que determinan las leyes de seguridad social.

SUMAS NO REMUNERATIVAS – Otorgadas por Acuerdos Gremiales

CNTRAB SALA X “GIMENEZ C/BLOCKBUSTER
S/DESPIDO”(26/06/2009):

“Los convenios de la OIT tienen jerarquía superior a las leyes ... por ende resulta inaplicable la normativa interna que no se ajusta a las disposiciones internacionales de rango superior Corresponde receptor el planteo formulado por la actora en la medida en que el **aumento acordado** y calificado como no remunerativo constituye una ganancia que está **ligada estrechamente a la prestación de servicios**”

CONVENIO (OIT) 95 - Art. 1: “A los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

ART 223 BIS – PRESTACIÓN NO REMUNERATIVA

Compensaciones por suspensiones de la prestación laboral



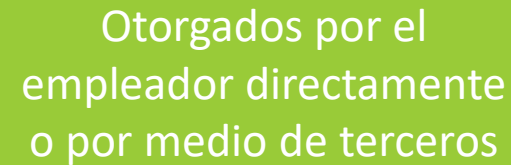
Fundadas en la falta o disminución del trabajo no imputable al empleador o razones de fuerza mayor debidamente acreditada.



BENEFICIOS SOCIALES ART 103 BIS LCT

SON PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ✓ No dinerarias
- ✓ No remunerativas
- ✓ No sustituibles en dinero
- ✓ No acumulables



Otorgados por el
empleador directamente
o por medio de terceros

PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DEL DEPENDIENTE Y SU FAMILIA



Beneficios sociales mencionados en LCT (103 bis)

No dinerarias // No remunerativas // No sustituibles en dinero // No acumulables

Capacitación

Comedor

**Gastos
Sepelio**

Guardería /
Sala maternal



**Reintegro Gastos
médicos**

Guardapolvo
y útiles
escolares

**Ropa de
trabajo**

Beneficios Derogados : Vales de almuerzo // tarjetas de transporte // Vales Alimentarios

¿La enumeración del Art. 103 Bis es taxativa?

¿Qué otros parámetros me pueden ayudar para saber si estoy ante un beneficio social o frente a otro instituto del derecho del trabajo.?

La doctrina ha tratado de definir otras pautas indicadoras u orientativas entre las que se destacan:

- ✓ **No se considera para su procedencia ni el tiempo de trabajo, ni el rendimiento ni otro parámetro relacionado con la prestación**
- ✓ **Que se brinde a todos los trabajadores por igual**
- ✓ **Una vez concedidos no pueden ser suprimidos por voluntad unilateral del empleador..**

Antecedentes de Jurisprudencia ..: utilización de instalaciones de un club // desayunos y refrigerios en especie // contratación de un sistema de medicina prepaga o sistemas de emergencia para trabajador y su familia.

El cliente consulta.....

El presidente del directorio de una importante compañía lo consulta a usted sobre las implicancias que tendría, si la empresa solventara el gasto de una operación quirúrgica efectuada a la hija de un empleado.

Qué naturaleza tiene ese pago desde el punto de vista laboral?

¿Qué resguardos habría que tomar?



GASTOS CORPORATIVOS

La solución más innovadora del mercado para la gestión de gastos para tu empresa

Empresarial Edenred

[VER MÁS](#)

INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN

Una solución dinámica para la gestión de programas de incentivo y fidelización.

Premium Edenred

[VER MÁS](#)

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

La solución para conectar una mejor alimentación con la salud de los empleados.

Restaurant Edenred

[VER MÁS](#)

PROGRAMAS SOCIALES PÚBLICOS

Una solución para simplificar la gestión de programas sociales.

Social Edenred

[VER MÁS](#)

GASTOS CORPORATIVOS PARA FLOTA

Una solución inteligente para administrar y controlar el abastecimiento de combustible de tu flota.

Ticket Car Edenred

[VER MÁS](#)

Historia clínica y control de gastos de reparación y mantenimiento de tus vehículos.

Montenimiento Edenred

[VER MÁS](#)

GiftCard
cencosud
UNA BUENA OPORTUNIDAD

- INICIO
- BENEFICIOS
- DONDE Y COMO USARLA
- LINKEDIN
- NOTAS

adheridos a MasterCard o en los locales de los shoppings Unicenter, Palmas del Pilar, Plaza Oeste, Portal Rosario y Portal Patagonia. Es conveniente y flexible, el monto a cargar lo define la empresa y no necesita almacenamiento.

QUÉ USOS PODÉS DARLE

BENEFICIOS AL PERSONAL

Bonos Escolares.
Aguinaldos o Cajas de Mercadería.
Regalos de Navidad o Fin de Año.
Asignaciones Familiares.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Bonos por desempeño.
Premios e Incentivos.
Premiación por años de servicio.

PROGRAMAS DE FIDELIDAD

Campañas de Marketing.
Clubes de Incentivos y Fidelización.
Catálogos de Premios.
Regalos a Clientes.

ACCIONES ESPECIALES

Donaciones.
Obras de bien público ONG.












La gerencia lo consulta a usted para que lo ayude a decidir cuáles son las ventajas y desventajas de implementar alguna de estas dos políticas salariales.

- A) Adherir a la empresa a un sistema de descuentos corporativos, bajo el cual los empleados que hagan uso de determinados servicios, o adquieran productos en determinados comercios tendrían un descuento por el hecho de ser empleados de esta firma (Ej. Cuota gimnasio bonificada 50%)

- B) Adherir a un sistema de Tarjetas de regalo (GiftCards). Bajo este sistema a cada empleado se le entregaría para algunas fechas puntuales (Día de la Madre, Día del Padre, Día del niño, y navidad) una tarjeta con un monto establecido para comprar en una amplia red de locales adheridos.



3. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Beneficios sociales. No taxatividad. Entrega de golosinas al personal	 Catocor SA c/AFIP-DGI - CFSS - Sala II - 15/3/2002 - Cita digital EOLJU136233A
Cobertura de medicina prepaga. Exclusión de la base de cálculo de la indemnización por despido. Beneficio social	 García Ruhstaller, Facundo Martín c/Disco SA s/despido - CNTrab. - Sala X - 26/2/2010 - Cita digital EOLJU112332A
Medicina prepaga. Beneficios sociales	 Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA s/despido - CNTrab. - Sala III - 10/10/2006 - Sent. definitiva 88.171 - Expte. 12.463/2005 (P.-E.) - Cita digital EOLJU133277A
Pago de adicional de obra social. Beneficio social. Carácter no remuneratorio	 Della Vedova, Ángel Daniel c/Curtiembre Becas SA s/despido - CNTrab. - Sala IV - 30/6/2009 - Cita digital EOLJU133291A
Remuneración. Formas de determinación. Cursos de capacitación. Beneficio social. Requisitos	 Ávalos, Juan Vicente c/Search OSSA s/diferencias de salarios - CNTrab. - Sala IV - 22/10/2002 - Cita digital EOLJU103761A
Uso de automóvil y telefonía celular. Carácter remuneratorio. Procedencia	 Macchi Muller, Susana Teresita c/Publitax SA y otros s/despido - CNTrab. - Sala VII - 17/5/2010 - Cita digital EOLJU132517A
Telefonía celular. Medicina prepaga. Reintegros por banda ancha en domicilio y otros rubros. Naturaleza de los conceptos	 Coderch, Viviana Patricia c/Oracle Argentina SA s/despido CNTrab. - Sala VII - 16/5/2012 - Cita digital EOLJU162792A
Viajante de comercio. Viáticos y celular. Carácter remuneratorio. Improcedencia	 Gentile, Claudio César c/Nestlé Argentina SA s/despido - CNTrab. - Sala X - 27/6/2012 - Cita digital EOLJU163448A
Viajante de comercio. Gastos de automóvil y viáticos. Teléfono celular y combustible. Carácter remunerativo	 Irigoitia, Raúl Rodolfo c/Nestlé Argentina SA s/despido - CNTrab. - Sala VI - 21/3/2012 - Cita digital EOLJU161980A

FUENTE: ERREPAR

FORMA DE PAGO. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS- Art 105 LCT


El Salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios y ganancias

Las **prestaciones complementarias** sean en dinero o en especie **integran la remuneración** del trabajador **CON EXCEPCIÓN DE:**

- ✓ Retiro de socios gerentes de SRL a cuenta de utilidades.

 - ✓ Reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil (hasta el tope previsto por AFIP).

 - ✓ Viáticos de viajantes de comercio.

 - ✓ Comodato de la casa-habitación de propiedad del empleador circundante al lugar de trabajo, o la locación en casos de difícil acceso a la vivienda.
- 

El dinero es la retribución natural corriente y apropiada , pero...

..a veces puede tomar otras formas como por ejemplo..

Vivienda

“ ..La empresa me provee de una casa..”

Vehículo

“ ..si puedo usar el auto de la empresa ..”

Entrega de Productos

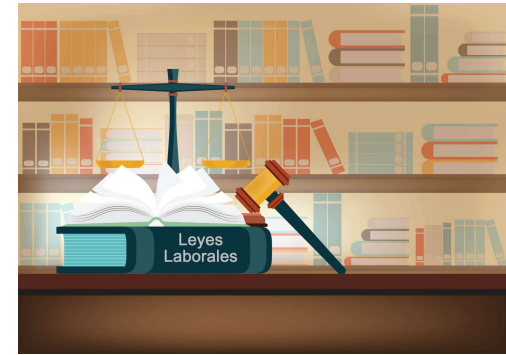
“ ..me dan 10 packs de..”

Oportunidad de Obtener Ganancias.

“ ...las propinas son lo más interesante..”

¿Que naturaleza pueden tomar estos casos?

¿Qué efectos tiene ser clasificadas así?





Contacto:

CP Valeria Salazar - CP Leandro S. Juarez:

estudiocontadoresconsultores@gmail.com

contacto@contadoresconsultores.com.ar