

XXXIV SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRACTICA  
PROFESIONAL

*“Por la actualización permanente y continua de práctica profesional en búsqueda de la excelencia  
educativa”*

Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales - Universidad Nacional de Salta  
(U.N.S.)

Salta – 28 y 29 de septiembre 2012

**TRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA,  
REMUNERACIONES E INDEMNIZACIONES  
(en el Derecho Argentino)**

Autor: Prof. Mgter. C.P.N. Gerardo Darío Canales

Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo (U.N.Cu.).

Delegación San Rafael (Mendoza).

Correo electrónico: [contgerardocanales@hotmail.com](mailto:contgerardocanales@hotmail.com)

A modo de presentación y resumen:

Con motivo de las transformaciones de las estructuras económicas y sociales ocurridas durante finales del siglo XX y comienzos del XXI, “el trabajo en relación de dependencia” ha sufrido y está sufriendo un proceso que algunos autores llaman de “precarización globalizada” y otros de “necesaria empleabilidad”, frente a un contexto donde el “empleo tradicional” tal como lo conocimos, tiende a extinguirse o desaparecer.

La vinculación de las personas físicas frente a las empresas y organizaciones, tiene dos categorías claramente definidas, una, la tradicional, cuando la persona cumple funciones permanentes y subordinadas dentro del establecimiento de la empresa u organización, recibiendo por su prestación el pago de una “remuneración” sujeta a todos los aportes y contribuciones a la seguridad social, y la otra, en el extremo de la primera, en la que la persona en forma autónoma, sin ningún tipo de subordinación, brinda su ciencia y fuerza de trabajo, circunstancialmente a cambio de una “retribución”. Entre esas dos categorías que no merecen discusión alguna, existe una amplia y variada gama de situaciones “dudosas o grises”, que exigen un riguroso análisis de cada caso particular para poder determinar si nos encontramos o no, frente a una verdadera “relación de dependencia”.

En el presente trabajo se ha intentado sintetizar en pocas páginas, la contradictoria interpretación doctrinaria, jurisprudencial y de organismos a cargo de la función de policía, sobre la materia.

## **1. Relación de dependencia: Características**

El trabajo como actividad humana es tan antiguo como el hombre mismo. Pero el trabajo actividad, con las características que originaron la necesidad de una regulación jurídica especial al respecto, no se manifiesta hasta fines del siglo XVIII (como consecuencia de la irrupción de la Revolución Industrial). Estamos en presencia de un largo proceso de luchas, requerimientos y concesiones que aún no ha terminado, ya

que en el mundo de las relaciones del trabajo, siempre es posible que aparezcan nuevas circunstancias de reconocimiento de la dignidad del ser humano<sup>1</sup>.

Tradicionalmente el Derecho del Trabajo ha regulado las actividades en relación de dependencia, cuyas notas características son:

- Trabajo personal: es el cumplimiento por el propio interesado, sin que pueda haber sustitución alguna de su persona. No interesan al Derecho del Trabajo las prestaciones a cargo de personas jurídicas, ni las de carácter fungible, en las cuales las personas que las cumplen pueden ser intercambiables.
- Trabajo voluntario: consiste en la aceptación de quien presta la tarea de realizarla en un acto de voluntad (excluido el trabajo realizado en privación de la libertad y desde ya, supuesta la abolición de la esclavitud o cualquier actividad realizada bajo presión, coerción física, moral, psicológica o ilícita).
- Trabajo por cuenta ajena: significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo. Los bienes y servicios producidos por la persona que trabaja, no le reportan a éste ningún beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario.
- Trabajo dependiente: la dependencia o subordinación están ligadas a la facultad de dirección y poder disciplinario que tiene el empresario respecto del trabajador.

Con independencia de estas características, el Capítulo I (Título II) de Ley de Contrato de Trabajo 20744<sup>2</sup>, trata separadamente la figura del contrato de trabajo (art. 21) y la relación de trabajo (art. 22). En realidad una es consecuencia de la otra.

Hay contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra bajo la dependencia de ella por un período determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración.

---

1

MARTINEZ VIVOT, Julio J. (1994) – “Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social” - 4° Edic. Astrea – Bs. As. (Argentina).

<sup>2</sup> REPUBLICA ARGENTINA – Ley 20744/74 de Contrato de Trabajo – Ed. Errepar - Bs. As. Argentina (2011).

Es decir se trata de una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan desde el momento mismo de su producción a integrar el patrimonio de una persona distinta al trabajador. La esencia de este contrato es la “subordinación”. El trabajador debe poner su capacidad de trabajo a disposición de otro, que tiene la facultad de dirigirlo en los términos de lo pactado, o de lo que corresponda por ley, convenio colectivo o costumbre y lo utiliza en su provecho. La subordinación o dependencia es la situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente. De las distintas formas de subordinación la que nos interesa es la que la doctrina califica de “jurídica”, ligada a la facultad empresarial de dirección y organización. El ejercicio de ella no siempre requiere que se indique cómo debe ejecutarse la tarea, pero sí le corresponde determinar cuál es ella. Por ejemplo suele ser sumamente precisa cuando se trata de trabajadores de menor jerarquía, pero es casi inexistente en el caso del personal directivo (lineamientos generales dados por una asamblea de accionistas o un directorio).

La jurisprudencia, ha incorporado más y más personal dentro de la situación de subordinación, tomando en cuenta el criterio de ampliar los beneficiarios de las normas protectorias del derecho del trabajo. Así se han ido superando paulatinamente las teorías que fundaban la subordinación en la dependencia económica o técnica. La primera se basaba en un hecho generalmente real y plenamente válido, como es la circunstancia de que el trabajador depende del salario para poder vivir y que quien lo paga es el empleador. La segunda se funda en las circunstancias de que el empleador organiza la empresa, fija las tareas y asegura las funciones, dando las directivas para su ejercicio. En función de la notoria restricción que se opera en el contrato de trabajo con relación al ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes, sujeto a un orden público laboral, legal o provenientes de las convenciones colectivas, algunos autores llegaron a sostener que no existía la posibilidad de un contrato de trabajo en sentido estricto.

## **2. Sujetos del contrato de trabajo**

A modo de síntesis y siguiendo a la doctrina más destacada podemos definir al trabajador en relación de dependencia, como la persona física que está obligada – normalmente por un contrato de trabajo pero eventualmente por otro acto válidamente

constitutivo de la relación de trabajo- a prestar personal y onerosamente servicios bajo la dependencia de otro (art. 25 LCT). En consecuencia se excluye de la condición de trabajador:

- a) si no es persona física;
- b) que no esté obligada a prestar servicios;
- c) o que esté obligado a prestar servicios pero éstos no sean remunerables;
- d) o no se traten de servicios que deban ser prestados bajo la dependencia de otro (subordinación)<sup>3</sup>.

Por su parte en el art. 26 de la Ley de Contrato de Trabajo se define empleador a toda persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. La ley también establece en el art. 28 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. Deberes, derechos y obligaciones de las partes**

El art. 63 LCT 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.

#### **3.1. Del Empleador:**

- **Facultad de organización y dirección:** Los arts. 64 y 65 de la LCT. Confieren al empleador la facultad de mando, organización y dirección sobre el trabajador, es decir que se encuentra facultado para reglamentar las condiciones en que el trabajador debe realizar sus tareas. Es decir que el empleador puede asignar 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

---

<sup>3</sup> RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo – “Liquidación de Sueldos y Jornales – Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales” – Edic. O.D. Buyatti – Bs. As. 1998.-

morales del trabajador. Cualquier alteración que introduzca cambios o modificaciones a las modalidades esenciales del contrato (cambio de horarios, lugares de trabajo, etc.) se denomina “ius variandi” (capacidad de variar) y son causales de ruptura de la relación laboral por culpa del empleador.

- 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 y otras normas laborales.
- Suministrar a sus dependientes trabajo regularmente y todos los medios necesarios para el desarrollo del mismo, por ej. Herramientas, maquinarias, etc.
- Suministrar al trabajador el lugar adecuado para el desarrollo de las tareas encomendadas (con debido cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, respondiendo por todos los infortunios derivados de las relaciones de trabajo).
- Aplicar sanciones disciplinarias, debiendo hacerlo en forma proporcional a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

### 3.2. Del trabajador:

- Deber de fidelidad. Reserva: El alcance del deber de fidelidad, se determina por el cargo o puesto que el trabajador ocupe. El incumplimiento por parte del trabajador al deber de reserva o secreto, le traerá consecuencias en lo laboral, civiles y penales. Son aplicables los arts. 519 y 520 del CC<sup>4</sup> y 156 del CP respectivamente.
- Deberá prestar personalmente los servicios contratados por el empleador y colaborar en lo que sea pertinente.
- Deberá concurrir al trabajo con asiduidad y puntualidad desarrollando las tareas a su cargo con eficacia y dedicación.
- Deberá respetar fielmente todas las órdenes y directivas que se le impartan acorde con los reglamentos internos y las convenciones colectivas de trabajo.
- Tendrá que responder a su empleador por los daños causados a sus intereses por su exclusiva culpa o dolo.

---

<sup>4</sup> OROZCO, Néstor y SCOPPETTA, Miguel, “Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales, Aspectos Laborales, previsionales e impositivos, Análisis e interpretación – Casos Prácticos – Formularios” – Ed. Aplicación Tributaria S.A. Bs. As. 2005.

- No podrá realizar negocios por cuenta propia o ajena que perjudiquen los intereses del empleador.
- Deberá cuidar la conservación de las herramientas y maquinarias de trabajo.
- Deberá guardar secreto sobre las técnicas y procedimientos industriales y comerciales.

#### **4. Remuneraciones y retribuciones: diferencias y principios**

Según el derecho argentino, dos son las acepciones que pueden darse a la palabra “remuneración”: una según la Ley de Contrato de Trabajo (20744) y otra según la Ley de Jubilaciones y Pensiones (24241).

La ley 20744 define a la remuneración como toda contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios.

Ahora bien la ley 24241 de jubilaciones y pensiones, define a remuneraciones como todo ingreso en dinero o en especie (susceptible de apreciación pecuniaria) que percibiera el afiliado en retribución y compensación o con motivo de su actividad personal.

Si hiciéramos un análisis comparativo entre ambas encontraríamos importantes y sutiles diferencias:

- a) La definición de la Ley 20744 hace clara referencia al concepto de trabajador y empleador, mientras que en la Ley 24241 a toda compensación o retribución que reciba el afiliado.
- b) La Ley 20744 presupone la existencia de un contrato de trabajo en sentido estricto, mientras que en la Ley 24241 ese contrato ya se da por finalizado, extinguido (por jubilación) o por lo menos no configurado en forma estricta (trabajo independiente).
- c) Si bien en las dos leyes hay “relación de trabajo”, sólo en la primera se da una “relación de dependencia”, ya que en la segunda, hay una configuración de

trabajo en forma independiente, al hablar de ...”compensación o retribución con motivo de la actividad personal”.

- d) En este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia en diversos fallos al decir: *“remuneración es toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como contraprestación del trabajo subordinado”* (C.N.A.T. Sala VI 03/03/77 y en el caso **“Bibalba, Amadeo c/Ventura Mar del Plata S.A. del 13/04/83**).
- e) Es decir la palabra genérica usada por el derecho argentino pareciera ser la de “remuneración” y esta asume para el legislador dos acepciones no del todo definidas: 1)“remuneración en sentido puro” (para la relación de dependencia, asumiendo los nombres de sueldos o salarios, sueldo anual complementario, vacaciones, adicionales, suplementos o comisiones habituales o similares) y 2)“retribución” (para la percepción de honorarios, comisiones no habituales, gratificaciones no regulares, viáticos y gastos de representación no sujetos a rendición, participación en utilidades, propinas, habilitaciones y similares).
- f) Cuando se comienza a realizar un análisis de los principios de la remuneración<sup>5</sup>, claramente aparece marcarse la diferencia entre remuneración en sentido puro y retribución. Así por ejemplo, el principio de la irrenunciabilidad, dice que es nulo todo acuerdo de partes que suprima o reduzca el derecho del trabajador a percibir como mínimo el salario mínimo, vital y móvil o el sueldo básico determinado por convenios colectivos, según corresponda. Nada de esto es aplicable a las “retribuciones” ya que los honorarios son en la mayoría de los casos establecidos por libre convenio de las partes contratantes.
- g) En principio de la “inembargabilidad” propio de las remuneraciones, establece que son inembargables hasta una suma equivalente al salario mínimo vital, excepto que se trate de deudas alimentarias. Superado dicho importe se establecen distintas proporciones a aplicar (por lo general no superiores al 20%). Para el tema de las retribuciones existen restricciones en cuanto a la embargabilidad sólo para con las de carácter alimentario o derivadas del

---

<sup>5</sup> SIRENA, José Luis y DE LUCA, Lorena F. “Remuneraciones e Indemnizaciones: Liquidaciones” – Colección Práctica Laboral – Edic. Errepar – 4ta. Edic. Bs. As. mayo 2003.-



trabajo personal en relación de dependencia (jubilaciones y pensiones), no así para las restantes (honorarios).

- h) La remuneración puede traducirse en una contraprestación en función de las tareas desarrolladas y los resultados obtenidos por el trabajador, en cambio las retribuciones son fijadas en función de consideraciones ajenas a esta proporcionalidad (tal el caso de los honorarios de los profesionales que muchas veces son establecidos por el prestigio o trayectoria del prestador o el caso de las jubilaciones que toman como base lo recaudado por el estado según un sistema de solidaridad y de reparto).
- i) En cuanto al principio de la intangibilidad, la Ley de Contrato de Trabajo protege al trabajador y determina el salario mínimo, vital y móvil, restringiendo las retenciones a ciertos y determinados casos previamente establecidos (jubilación, obra social y otros similares), mientras que las retribuciones, no tienen ninguna protección en materia de retenciones, salvo las impositivas cuando se superan los mínimos no imponibles de los impuestos que gravan las rentas.
- j) Por último el principio de la incesibilidad establece que las remuneraciones en sentido puro, no pueden ser cedidas a terceros, mientras que nada impide la cesión de las retribuciones (salvo las jubilaciones y pensiones derivadas del trabajo personal).

## **5. Obligaciones formales del empleador**

Si tuviéramos que esbozar una secuencia de obligaciones formales del empleador podríamos sintetizarlas en las siguientes<sup>6</sup>:

1. Pedido de C.U.I.T. (Clave Única de Identificación Tributaria) con fotocopia del documento de identidad (tratándose de personas físicas) o instrumento constitutivo tratándose de personas jurídicas<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> CANALES, Gerardo – “El Trabajo Rural, Encuadre Jurídico, Alternativas” – Jornadas de Ciencias Económicas 2008 - Facultad de Ciencias Económicas (Delegación San Rafael), Mendoza, octubre 2008.

2. Alta como empleador (con CUIT y clave para operar por Internet).
3. Contratación de una A.R.T. (Aseguradora de Riesgo de Trabajo).
4. Estudio y encuadramiento legal o convencional, del puesto de trabajo a contratar.
5. Solicitar copia de D.N.I. (Documento Nacional de Identidad) con domicilio actualizado del o los empleados a contratar.
6. Solicitar constancia de C.U.I.L. (Clave Única de Identificación Laboral). Si nunca fue tramitada por parte de la persona a ser empleada, deberá concurrir a la A.N.Se.S. (Administración Nacional de Seguridad Social). Si hubiera sido tramitada con anterioridad, se puede consultar por Internet, desde el sitio [www.anses.gob.ar](http://www.anses.gob.ar).
7. Realizar exámenes médicos pre-ocupaciones (a efectos de detectar posibles patologías crónicas que impidan el normal desarrollo de la actividad en relación de dependencia).
8. Realizar alta del empleado por Internet desde el sitio [www.afip.gob.ar/mi](http://www.afip.gob.ar/mi) simplificación por lo menos con 24 horas de anticipación respecto al inicio efectivo de la relación de trabajo (trámite conocido también como “alta temprana”). Las bajas se deben comunicar por el mismo medio, dentro de los 5 días posteriores a la conclusión de la relación laboral.
9. Solicitar al empleado la documentación de la familia a cargo, para su Legajo Personal, alta en S.U.A.F. (Sistema Único de Asignaciones Familiares) o alta para cobertura de la obra social de origen.<sup>8</sup>
10. Realizar alta en la organización sindical como empresa empleadora (de corresponder según el Convenio Colectivo de Trabajo vigente).
11. Contratar seguro de vida obligatorio para el empleado.
12. Rubricar (ante la autoridad que ejerza la función de policía laboral en cada jurisdicción provincial) el Registro de Remuneraciones o Libro de Sueldos y Jornales (o cumplir con las normas que lo sustituyan), además de solicitar autorización para la implementación del sistema de control horario (planillas, reloj c/tarjetas u otros).
13. Terminado el mes, liquidar sueldo conforme al encuadramiento legal o convencional que corresponda y el tiempo trabajado.

---

<sup>7</sup> REPÚBLICA ARGENTINA – ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (A.F.I.P.) – Resolución General Nro.10, sus modificaciones, complementarias y concordantes – Bs. As.

<sup>8</sup> Obra social de origen es aquella a la que el empleador debe orientar aportes y contribuciones de conformidad al encuadramiento legal y/o convencional vigente para su actividad. El empleado podrá ejercer el derecho a elegir libremente su obra social una vez al año, debiendo comunicar ésta situación a su empleador para que pueda informar en su declaración jurada mensual, el cambio formalizado.

14. Presentar la Declaración Jurada como empleador y pagar a su vencimiento (con Formulario de A.F.I.P. 931 u otros vigentes de corresponder).

Ahora bien, una definición importante a los fines prácticos, es la que nos acerca al concepto de “empleo registrado<sup>9</sup>”. Según el derecho argentino, deberán darse las siguientes condiciones y requisitos:

- 1) El trabajador deberá estar inscripto en el Libro de Sueldos y Jornales (según las formalidades del art. 52 de la L.C.T.) o documentación que haga sus veces.
- 2) El empleador deberá estar inscripto y el trabajador debidamente dado de alta ante los organismos previsionales y de obra social.
- 3) Según el Decreto Reglamentario, estas normas sólo están referidas a los trabajadores comprendidos en la L.C.T. (Ley de Contrato de Trabajo) y los requisitos deberán ser cumplimentados en forma conjunta.

La no observancia de estas formalidades hará pasible al empleador de diversas sanciones graduables en función de la gravedad de la falta cometida y los antecedentes que se registren en el pasado (desde la multa a la pena de prisión, de configurarse el delito de “evasión previsional simple o agravada” según la Ley Penal Tributaria vigente)<sup>10</sup>.

## 6. Formas de remuneración

Partiendo del concepto de remuneración como el ingreso del trabajador subordinado y que debe pagar el empleador, podemos identificar diversas formas:

- a) La remuneración puede ser en dinero o en especie (por ej. entrega de alimentos para el trabajador y su familia, productos de el empleador comercializa o produce, viviendas, etc.), aunque en este último caso son

<sup>9</sup> RUÓTOLO, Claudio – “Actualización Laboral 2011” – Material de Cátedra Sede Central de la Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo (U.N.Cu.), Mendoza 2011.-

<sup>10</sup> Régimen Infracional en materia de Seguridad Social, establecido por AFIP mediante Resoluciones 1891, 1566 y 1779, sus modificaciones, complementarias y concordantes.

siempre complementarias. Basta para ello tener en cuenta lo expresado por el art. 107 de la LCT, donde se establece que el empleador no podrá imputar los pagos en especie más allá del 20% del total de la remuneración.

- b) Conceptos remunerativos: son los relacionados con la cantidad y calidad de la prestación laboral, por los cuales se les retienen los aportes a la Seguridad Social y el empleador hace contribuciones. Representan la ventaja patrimonial como contraprestación del trabajo subordinado. Estos conceptos se enumeran en el art. 6 de la ley 24241.
- c) Conceptos no remunerativos: Son aquellos que provienen de la Seguridad Social, tales como las asignaciones familiares o los que se originan con motivo de la ruptura del contrato de trabajo (indemnizaciones legales y otras). Estos conceptos están enumerados en el art. 7 de la Ley 24241.
- d) Beneficios sociales: Son aquellos que si bien tienen carácter no remunerativo y están destinados a mejorar la calidad de vida del trabajador dependiente, tienen ciertos límites en cuanto a su cantidad o valor (detallados en ley 24700). Además por alguno de ellos el empleador debe abonar porcentajes adicionales como contribución. Ej. Comedor de la empresa o vales de almuerzo, entrega de indumentaria de trabajo, adicionales de obra social para personal jerarquizado, etc.

Mientras los dos primeros conceptos (remunerativos y no remunerativos) deben detallarse en el recibo de sueldo y en el Libro de Sueldos y Jornales (art. 52 LCT), los beneficios sociales (son obligaciones en especie que no admiten sustitución por entrega de dinero), generalmente no son asentados en los Libros ante la dificultad económica para su determinación cuantitativa. A su vez según la estructura de la remuneración, se puede separar a la misma en los siguientes conceptos:

- 1) Sueldo básico: Es el monto establecido en el Convenio Colectivo para la categoría del trabajador, si no hay convenio aplicable, lo fijará el empleador, pero en este último caso no podrá ser inferior al salario mínimo, vital y móvil, establecido a nivel nacional.

2) Adicionales fijos: Es cualquier concepto fijo que perciba el trabajador todos los meses, sin importar la cantidad de días del mes o la cantidad de horas trabajadas. Ej. antigüedad, adicional por zona geográfica, aumentos voluntarios de empresa, adicionales por mérito o tarea, etc.

3) Adicionales periódicos o variables: son remuneraciones que percibe el trabajador, algunas de carácter fijo y otras variables, estipuladas en los Convenios Colectivos, en acuerdo de empresa o por acuerdos individuales, ej. comisiones, viáticos sin comprobantes, etc.<sup>11</sup>

Sobre este tema en particular conviene tener presente la jurisprudencia mayoritaria que establece... *“son remunerativos los importes que abona el empleador a sus dependientes en concepto de meriendas, comidas y guardería en cantidades fijas y no sujetas a rendición de cuentas”* (C.N.A.T. 09/77, Banco Español y Río de la Plata por aportes).

Respecto del plazo legal para el pago de las remuneraciones, en términos generales debemos aclarar que para las de carácter mensual o quincenal, su vencimiento opera a partir del cuarto día hábil siguiente al de su devengamiento o prestación (mes siguiente al de la efectiva prestación del servicio) y para las que abarquen períodos de tiempo menores, el plazo de vencimiento opera a partir del tercer día hábil de la semana siguiente al de su prestación.

## **7. Obligaciones de la Seguridad Social (Aportes retenidos y Contribuciones Patronales)**

El sistema argentino de seguridad social se nutre de los aportes a cargo de los trabajadores (retención) y de las contribuciones patronales a cargo de los empleadores, en porcentajes diferentes, aplicados en términos generales sobre los conceptos remunerativos, a saber:

Código	de	Concepto	Ley aplicable	Porcentaje
--------	----	----------	---------------	------------

<sup>11</sup> OROZCO, Néstor y SCOPETTA, Miguel, op. citada.

301	Aportes al Régimen de Seguridad Social	Ley 24241 (Jubilaciones) Ley 19032 INSSJP Ley 23661 (ANSSal)	11 % 3 % 0,7 %
351	Contribuciones Patronales al Régimen de Seg. Social	Ley 24241 (Jubilaciones) Ley 19032 INSSJP Ley 23661 ANSSal Ley 24013 Fondo Nac. de Empleo Ley 24714 Asig. Familiar.	10,17 % 1,50 % 0,60 % 0,89 % 4,44 %
302	Aportes al Régimen Nac. de Obras Sociales	Ley 23660 Obra Social	2,70 %
352	Contribuciones Patronales al Rég. de Obras Sociales	Ley 23660 Obra Social	5,40 %
270	Contribución Patronal de Vales Alimentarios	Ley 24700 (Beneficios Sociales)	14 %
312	Contribución Riesgo de Trabajo	Ley 24557 (A.R.T.)	sujeta a contratación con ART
Otras	Aporte y Contribución de cuota sindical	Según CCT vigente	Variable según CCT

## 8. Sueldo Anual Complementario – Concepto - Liquidación

El concepto de sueldo anual complementario tiene su origen en los arts. 121 y 122 de la LCT, pero el procedimiento de cálculo fue reemplazado por la ley 23041 del 22/12/1983 y su Decreto Reglamentario 1078/84. Es así como podemos comentar que por sueldo anual complementario (S.A.C. según el art. 121) se entiende a la doceava parte del total de las remuneraciones definidas por la LCT (art. 103), percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Cabe acotar que cuando el texto legal dice “percibidas”, no debe darse al mismo una significación técnica contable, ya que es claro que muchas veces el legislador usa

la expresión como sinónimo de devengado. Es decir aún cuando no se hubiera cobrado la mejor remuneración, se generará el SAC sobre la misma.

Por su parte el art. 122 de la LCT establece que el SAC será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las remuneraciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad con el art. 121 LCT.

Aquí sí el legislador usa correctamente el término devengado, de conformidad a su significación técnico contable, rectificando el presunto error del art. anterior. Por su parte el art. 1 de la Ley 23041, establece que el sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública centra y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado será pagado sobre el cálculo del 50% (cincuenta por ciento) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y de diciembre de cada año.

Para los casos en que el dependiente no ha prestado servicios todo el semestre completo (ya sea porque ingresó después del comienzo del semestre o egresó antes de la finalización del mismo), el cálculo del sueldo anual complementario será proporcional al tiempo trabajado en el mismo, como surge del art. 123 de la LCT y del art. 2 del Dec. Reg.1078/84. No obstante lo expresado, es importante destacar que el espíritu de la ley determina que el SAC, no puede ser menor a una doceava parte (1/12) del total de las remuneraciones brutas percibidas o devengadas por el trabajador durante el semestre, aún cuando sea calculado por períodos proporcionales por semestres no completos.

Ahora bien, cuando la ley habla de “la mayor remuneración” (algunos dicen mejor remuneración del semestre) debemos entender incluidos al sueldo básico más comisiones y adicionales. Es decir, si un trabajador cobra en un mes un valor altísimo de comisiones, ese será su mayor mes, y por consiguiente será el mes sobre el cual aplicaremos el 50% para obtener el SAC correcto. El mismo ejemplo es válido para los trabajadores que hacen muchas horas extras en un determinado mes (o quizás en un único mes perciban horas extras), entonces la remuneración de ese mes será la mayor, y por consiguiente el que tendremos que tomar para calcular el SAC. La

reglamentación en ningún lugar habla de tomar solamente las remuneraciones que son normales y habituales, siempre se remarca que es la mayor de las remuneraciones nominales la que debemos tomar y nominal significa relativo al nombre, que sólo tiene el título de algo (nómina, listado). Los períodos de enfermedad, accidentes y vacaciones, se consideran como tiempo trabajado, al igual que el tiempo en que el trabajador hace uso de licencias especiales. Por el contrario no se consideran como tiempo trabajado, los lapsos en los que no hay derecho a sueldo o salario, como por ej. el estado de excedencia, reserva de puesto por enfermedad, etc. Frente a estas consideraciones generales cabe oponer algunas situaciones especiales:

- Trabajador desvinculado en julio o enero: En este caso el SAC sólo se calcula en relación a los días trabajados y para simplificar el cálculo se aplica el art. 123 LCT, el cual establece que el monto total de remuneración se divide por doce (que es igual a 8,33%. La misma fórmula debe aplicarse para aquellos casos donde se trabajó menos de 30 días en el semestre y algunos días pertenecen a un mes y el resto de los días al siguiente. Para ese supuesto se sumarán las remuneraciones percibidas por las dos fracciones de mes (siempre que corresponda a menos de 30 días) y se las divide por 12.-
- Indemnización por falta de preaviso: En este caso como el dependiente pierde la posibilidad de acumular días de trabajo para el cálculo del SAC (por el despido intempestivo) al resarcimiento por falta de preaviso y a la integración del mes de despido se le debe agregar la parte proporcional de SAC (art. 123 LCT).
- Gratificaciones: Si se abona una gratificación anual habitual, se entiende que esta se gana mes a mes y que origina derecho al SAC por su carácter de habitualidad. Por lo tanto, su importe se debe incrementar con la parte correspondiente al SAC.
- Aumentos retroactivos: cuando se abonen remuneraciones en virtud de aumentos retroactivos, los mismos deberán computarse en el mes o semestre en que hubieran sido devengados con independencia del momento en que se hagan efectivos.

### **8.1. Casos Prácticos**

- Caso 1: Trabajador que prestó servicios el semestre completo



Datos: Remuneraciones percibidas

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
\$ 4000	\$ 4100	\$ 4200	\$ 4500	\$ 4100	\$ 4200

Solución propuesta: SAC = mayor remuneración x 0,50 (ó 50 % de mayor remuneración)

$$SAC = \$ 4500 \times 0,50 = \$ 2250$$

- Caso 2: Trabajador que no prestó servicios durante el semestre completo (aunque trabajó más de 30 días).

Datos: Remuneraciones percibidas

Meses	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Sueldo bruto	\$ 4000	\$ 4900	\$ 5000	\$ 4800	\$ 4900
Días trabaj.	15	30	30	30	30

Solución propuesta: Como la mayor remuneración percibida es la de abril (\$ 5000) y los días trabajados en el semestre son 135 podemos aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Mayor remuneración}}{2}$$

$$SAC = \frac{\text{-----}}{180 \text{ días}} \times 135 \text{ días} = \$ 1687,50$$

Nota: se ha preferido por razones de simplicidad tomar el semestre de 180 días.-

- Caso 3: Trabajador que prestó servicios menos de 30 días en el semestre.

Datos: Remuneración percibida \$ 2000.- Días de trabajo: 20

Solución propuesta: Única remuneración

$$SAC = \frac{\text{-----}}{\text{-----}} = \$ 166,66$$

## 9. Licencia por Vacaciones y otras Licencias Legales. Feriados y días no laborables

En términos prácticos la palabra “licencia” es usada en general para referirse a los descansos remunerados por amparo de la ley o las convenciones colectivas de trabajo. Las Licencias pueden clasificarse en: Ordinarias y Extraordinarias (por nacimiento, fallecimiento, exámenes, donación de sangre, citaciones judiciales, almuerzos y refrigerios, etc.). Entre las primeras se encuentra la Licencia Anual por Vacaciones cuyo objetivo es proteger la capacidad psicofísica del trabajador. La LCT en su art. 150 establece los plazos mínimos y continuados de descanso anual remunerado en función de la antigüedad en el empleo que el trabajador tenga al 31 de diciembre del año a la que correspondan las mismas.

Antigüedad	Período de vacaciones
Mayor a 6 meses y que no exceda de 5 años	14 días corridos
Mayor a 5 años y que no exceda de 10 años	21 días corridos
Mayor a 10 años y que no exceda de 20 años	28 días corridos
Mayor a 20 años	35 días corridos

Para tener derecho al beneficio vacacional completo, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles del año. La fecha de iniciación de las vacaciones es designada por el empleador, según lo establece el art. 154 LCT debiendo concederlas dentro del período comprendido entre el 01 de octubre y el 30 de abril, y por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos. La licencia deberá comenzar en día hábil. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal. La LCT establece que los días de vacaciones son corridos y no hábiles y no admite que se fraccionen. Solo acepta que de un período se deje de tomar la tercera parte, la cual se acumulará para el período siguiente. Cuando un matrimonio se desempeña a las órdenes de un mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta, siempre que no afecten el normal desenvolvimiento del establecimiento (art. 154 LCT)<sup>12</sup>. La fecha de

<sup>12</sup> ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo – “Manual de Práctica Laboral” – Ediciones Jurídicas – Bs. As. 2006.

iniciación deberá ser comunicada con 45 días de anticipación sin perjuicio de lo que establezcan las CCT. Si cumplido el plazo el empleador no la hubiese emitido, el trabajador hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente, de modo que las vacaciones concluyan antes del 31 de mayo. Vencido el plazo que surge del art. 154, queda excluida la posibilidad que la licencia vacacional no otorgada genere derecho al cobro o a su reclamo de goce (art. 152 LCT).

**Vacaciones proporcionales al ingreso:** cuando el trabajador no complete el tiempo mínimo de trabajo (mitad del año trabajado), tiene derecho a gozar de un día de vacaciones por cada veinte días de trabajo efectivo según lo dispuesto por art. 153 LCT. Las fracciones menores a veinte días hábiles no dan derecho a tiempo de licencia.

**Vacaciones proporcionales por egreso:** En caso de desvinculación, por cualquier motivo, tiene el trabajador derecho a la indemnización por vacaciones no gozadas proporcionales al tiempo trabajado durante el año. A los efectos de estos cálculos se considerarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por un accidente laboral, o por causas no imputables al mismo (art. 152 LCT). El pago por vacaciones proporcionales al egreso debe incrementarse con el SAC proporcional.

**Interrupción por enfermedad:** El trabajador que se enferma durante el período de vacaciones, tiene derecho a completar una vez dado de alta el tiempo de descanso que no gozó por haber estado enfermo. Para ello el trabajador deberá dar aviso al empleador de su enfermedad y del lugar donde se encuentra, para que este pueda ejercer el derecho de control de ausentismo.

**Remuneraciones durante el período de vacaciones:** Deberá ser satisfecha al momento de iniciación de las mismas y para los trabajadores mensualizados se dividirá por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento (art. 155 LCT) más el promedio diario de remuneraciones variables por día y multiplicado por la escala según la antigüedad considerada al 31 de diciembre.

## **9.1. Feriados y Días no Laborables**

En los días feriados rigen las normas del descanso dominical (art. 166 LCT). En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva, percibirán el sueldo correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan en domingo. En caso que presten servicio en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una suma igual. Entre los feriados obligatorios tenemos:

1 de enero; dos días de febrero por la festividad de carnaval; Viernes Santo; 24 de marzo; 2 de abril; 1 de mayo; 25 de mayo; 20 de junio; 9 de julio; 17 de agosto; 12 de octubre; 18 de noviembre; 8 de diciembre; 25 de diciembre. Total de feriados: 14 días en el año<sup>13</sup>. Descanso dominical: 4 mensuales x 12 meses = 48 días. Esto nos da un total de días laborables en el año de 302 ó 303 (365 – 14 – 1 – 48 = 302 días dependiendo de si la actividad fuera o no, comercial).

Por otro lado los días no laborables son en esencia feriados optativos para las actividades no comprendidas en la administración pública nacional, provincial o municipal, bancaria o financiera. En esos días los trabajadores que cumplan con sus servicios recibirán sueldo o salario simple, en cambio si el empleador decide adherir al feriado optativo, tendrá la obligación de abonar el sueldo a sus empleados (como si fuera un feriado nacional). Ejemplo de estos días son el Jueves Santo (en la religión Cristiana).

Por Ley 23555 se dispuso que los feriados nacionales que coincidan con los días martes y miércoles se trasladen al día lunes anterior, mientras que los que coincidan con jueves o viernes, pasarán al lunes siguiente. Quedan exceptuados de esta norma los siguientes feriados: 1 de enero; Viernes Santo; 1 de mayo; 25 de mayo; 9 de julio; 8 de diciembre; 25 de diciembre. A su vez por Ley 24445/93 dispuso que los feriados del 20 de junio y 17 de agosto, se trasladaran al tercer lunes de cada mes y por Ley 24254/93 se declara feriado nacional el día de cada año en que se efectúe el Censo Nac. de Población y Vivienda.

## **9.2. Casos Prácticos**

- Caso 1: Se abonan 14 días de vacaciones.

---

<sup>13</sup> Por Ley 26541 con vigencia a partir del 15/12/2009 se estableció el día 26/09 como día del Empleado de Comercio con los alcances del feriado nacional a todos los efectos legales en empresas que tengan dicha actividad.

Datos: Sueldo mensual \$ 4000; Promedio de remuneraciones variables (hrs. extras por mes): \$ 200.-

Solución propuesta: \$ 4000 + \$ 200

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{-----}}{25 \text{ días}} \times 14 \text{ días} = \$ 2352.-$$

- Caso 2: Trabajador con ingreso el 01/03 del año en curso. Calcular las vacaciones al 31/12.

Datos: Sueldo mensual \$ 4000; Promedio de remuneraciones variables (hrs. extras por mes): \$ 200.-

Solución propuesta:

302 días ----- 14 días

250 días ----- 11,59 días

\$ 4000 + \$ 200

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{-----}}{25 \text{ días}} \times 11,59 \text{ días} = \$ 1947,12$$

Nota: Siendo 302 los días laborables en el año para una empresa comercial y 250 días de trabajo efectivo (se han tomado para simplificar 25 días laborables por mes, en promedio).

## 10. Indemnizaciones

El contrato de trabajo puede disolverse por diversas causas (algunas justificadas y otras no), pero la declaración de una parte (trabajador o empleador) a la otra que dispone la resolución del contrato, constituye un acto unilateral que produce efectos inmediatos en cuanto la comunicación es recibida<sup>14</sup>.

No es requisito que la comunicación se haga personalmente, pero si se requiere que sea hecha en forma fehaciente, por cualquier medio aunque sólo puede probarse por escrito, según arts. 235 y 243 LCT. Es decir, debe darse a la otra parte, la posibilidad de conocerla, por lo cual debe dirigírsela a su domicilio. Tampoco se requiere que sea aceptada, aunque debe manifestarse en forma anticipada a fin de poder adoptar las medidas necesarias para reducir los efectos de esta decisión (buscar un nuevo empleo o un reemplazante para ese puesto). Es claro que la

---

<sup>14</sup> ETALA, Carlos Alberto. "Contrato de Trabajo" – Tomos 1 y 2 – Ed. Astrea – Bs. As. 2011.

obligación de notificación fehaciente y anticipada de la voluntad de rescindir la relación de trabajo, es para ambas partes (trabajador y empleador), y quien la omitiera, deberá responder con el pago de las indemnizaciones previstas en la ley.

### **10.1. Preaviso (art. 232 y 233 LCT)**

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, según lo dispuesto por el art. 231 LCT o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. De acuerdo a la Ley 25877 el preaviso deberá darse con una anticipación de:

- Por el trabajador: 15 días.
- Por el empleador: 15 días (cuando el trabajador se encuentre en período de prueba).

1 mes (cuando el trabajador tuviese una antigüedad menor a 5 años).

2 meses (cuando el trabajador tuviese una antigüedad superior a 5 años).

Los plazos establecidos en el art. 231 LCT correrán a partir del primer día del mes siguiente al cual se comunica; y para el caso de los trabajadores en período de prueba, el preaviso entra en vigencia el día siguiente al cual se comunica. Todos los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, tienen derecho a ser preavisados. Para los que están en período de prueba, el preaviso debe darse con una antelación de 15 días anteriores a la fecha de cuando se quiera finalizar la relación laboral o anteriores a la fecha de finalización de los 3 meses del período de prueba.

**Integración mes de despido:** Cuando el trabajador contratado a tiempo indeterminado haya cumplido el período de prueba y la extinción del contrato, dispuesta por el empleador, se produzca sin preaviso y la fecha no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los sueldos de los días faltantes, hasta el último día del mes en que se produjera el despido. Esta indemnización se denomina “Indemnización por integración del mes de despido” Art. 233 LCT. Por ej. si el día 20 del mes se despide sin justa causa a un trabajador, se le deberán abonar los 10 días restantes hasta fin de mes en concepto de “Indemnización Sustitutiva de Preaviso (Art. 232 LCT) y luego uno

o dos meses de “Indemnización por integración del mes de despido (Art. 233 LCT)”. Ambas indemnizaciones tienen carácter no remunerativo, y deben calcularse sobre la base de lo que el trabajador hubiese ganado en el plazo de preaviso omitido, incluyendo los aumentos dispuestos para dichos meses, y el promedio de remuneraciones variables de los últimos 6 meses, incrementado con el SAC correspondiente (una doceava parte)<sup>15</sup>.

### 10.1.2. Casos Prácticos:

Datos: Fecha de ingreso al trabajo: 01/03 – Fecha de cese: 31/08 – Antigüedad: 06 meses.

Sueldos (fijos y variables) a considerar:

Concepto	Mes 03	Mes 04	Mes 05	Mes 06	Mes 07	Mes 08	Mes 09	Total
Remuner. Mensuales fijas	\$ 4000	\$ 4000	\$ 4000	\$ 5333 con SAC incluido	\$ 4000	\$ 4000	\$ 4200	\$ 29533
Remuner. Variables *	\$ 300	\$ 300	\$ 300	\$ 400	\$ 450	\$ 450	\$ -.-	\$ 2200

\*Suponemos que la distribución de horas extras fue uniforme.

Se solicita calcular la indemnización sustitutiva de preaviso.

Solución propuesta:

Corresponde un sueldo mensual igual al que hubiera percibido el trabajador de haber prestado sus servicios durante el período de preaviso más el promedio de remuneraciones variables del último semestre y el SAC proporcional.

\$ 2200

Promedio de remuneraciones variables =  $\frac{\text{-----}}{6 \text{ meses}}$  = \$ 366,66

Indemnización Art. 232 LCT = \$ 4200 + \$ 366 = \$ 4566,66      Indemnización Art. 233 LCT = \$ 0.-

SAC proporcional sobre Indemnización = \$ 380,55

### 10.2. Indemnización por Despido (Art. 245 LCT)

<sup>15</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” – Ed. Astrea – 8° Edic. Bs. As. 1999.

Para el cálculo de la indemnización por despido sin justa causa establecida en el art. 245 LCT (modif. por Ley 25877) se deben hacer las siguientes etapas<sup>16</sup>:

- 1) Tomar la mejor remuneración normal y habitual de los últimos doce meses (o del período de la relación de trabajo, si este fuere menor) y multiplicar por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses.
- 2) Esa mejor remuneración no podrá ser mayor al tope indemnizatorio establecido en el CCT aplicable al trabajador despedido, y si es un sujeto excluido de convenio se tomará como base, el mejor CCT que tenga la empresa u organización empleadora (en caso que hubiera más de uno). Si la remuneración es mayor, se toma entonces el tope indemnizatorio establecido en el CCT.
- 3) El monto obtenido de los pasos anteriores, no podrá ser menor a un mes de sueldo o sea a la mejor remuneración normal y habitual de los últimos doce meses.

Le corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación fijar y publicar el promedio resultante, de aplicación para estos casos, además de las escalas salariales de cada CCT vigente. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si este fuere más favorable.

Con relación al tope indemnizatorio usado como base de cálculo en el apartado 2 precedente, conviene aclarar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, estableció la inconstitucionalidad del art. 245 de la LCT, en el punto que fija topes en los pagos de indemnización por despido sin causa, en el fallo “Viszzoti, Carlos Alberto c/AMSA SA s/despido”, dictado el 14/09/2004. En este fallo se dispone que el salario que se toma como base de cálculo de las indemnizaciones, no podrá ser menor al 66% del sueldo normal y habitual del último año<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo. Op. cit.

<sup>17</sup> RODRIGUEZ SAIACH, Luis A. “Cálculo de Indemnizaciones Laborales – Bases – Liquidaciones – Ejemplos – Topes Indemnizatorios - Jurisprudencia”. Gowa Ediciones Profesionales – 3ra. Edic. Bs. As. 2005.



### 10.2.1. Casos Prácticos

Caso 1. Calcular la indemnización por despido de un trabajador que presenta los siguientes datos:

Fecha de ingreso: 01/02; Fecha de cese: 08/08; (ambas del corriente año).  
Antigüedad: 6 meses y 8 días Mejor remuneración, normal y habitual: \$ 3607. Tope indemnizatorio (publicado por MTSS): \$ 2700.-

Solución propuesta:

Períodos a considerar:	1
Mejor remuneración normal, mensual y habitual: \$	3607.- (mrnh)
Tope base indemnizatorio: (\$ 2700 x 3) =	8100.- No superado por la mrnh
Tope mínimo de indemnización =	3607.-
Indemnización art. 245 LCT (\$ 3607 x 1) =	3607.-

Caso 2. Calcular la indemnización por despido de una persona que se desempeñara como gerente, de acuerdo a los siguientes datos:

Antigüedad 09 años 5 meses.

Mejor remuneración, normal y habitual: \$ 15607.

Tope indemnizatorio (publicado por MTSS): \$ 2700.-

Solución propuesta:

Períodos a considerar:	10
Mejor remuneración normal, mensual y habitual: \$	15607.- (mrnh)
Tope base indemnizatorio: (\$ 2700 x 3) =	8100.- Superado por la mrnh
Aplicación del Caso Vizotti (\$ 15607 x 0,6667) =	10405.-
Tope mínimo de indemnización =	15607.-
Indemnización art. 245 LCT. (\$ 10405 x 10) =	104050.-
De no aplicarse Caso Vizotti (\$ 8100 x 10) =	81000.-

### 10.3. Indemnizaciones por Falta de Registro (Arts. 8, 9, 10 y 15 Ley 24013)

La Ley Nacional de Empleo (LNE) 24013 determina diversas indemnizaciones que el empleador deberá abonar al trabajador en caso de no registrar o registrar parcialmente a un empleado. Concretamente las sanciones o indemnizaciones previstas por el marco legal citado son:

**Trabajador no registrado:** El art. 8 de LNE dispone que cuando un empleador no registre una relación laboral deberá abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte (25%) de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la relación, tomadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. Esta indemnización no puede ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del art. 245 LCT.

**Trabajador registrado con fecha posterior a la real:** El art. 9 de la LNE 24013, dispone que cuando en la documentación laboral se indicara una fecha de ingreso posterior a la real, el empleador deberá pagar al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte (25%) del importe de las remuneraciones devengadas – a valores reajustados- desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

**Trabajador con remuneraciones menores a las declaradas:** El art. 10 de LNE establece que cuando en la documentación laboral se indique una remuneración menor a la realmente percibida, el empleador le deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a la cuarta parte (25%) del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas –reajustadas- desde el inicio de la relación laboral.

**Intimación al empleador:** En su art. 11 la LNE establece que para que procedan las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la misma ley, el trabajador o la entidad gremial que lo represente deberán intimar en forma fehaciente al empleador (con copia a la AFIP) para que realice la inscripción, indique la fecha de ingreso o el monto de remuneraciones reales. En caso que el empleador diera cumplimiento a lo intimado dentro del plazo de 30 días quedará exceptuado del pago de las indemnizaciones indicadas. Aunque sí recibirá las AFIP según RG. 1566 y 1779, sus modif. complementarias y concordantes.

**Extinción de la relación laboral sin causa dentro de los dos años:** Para tener derecho a la percepción de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9, 10 de la LNE 24013 no es necesario la extinción de la relación de trabajo. A su vez el art. 15 LNE dispone que en caso que se despidiera al trabajador sin causa justificada dentro de los dos años desde que se lo intimara según el art. 11, se le deberá abonar el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador no otorgare preaviso su plazo también se duplicará.

### 10.3.1. Casos Prácticos:

Caso 1. Indemnización art. 8 LNE (Trabajador no registrado)

Datos: Supongamos un empleador que tiene a un empleado no registrado y en determinado momento el empleado intima a regularizar tal situación. El empleado cuenta con una antigüedad de seis meses y tiene un sueldo de \$ 4500 por todo concepto.

Solución propuesta:

Remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación laboral: 6 meses x \$ 4500 = \$ 27000.-

Cálculo según art. 8 LNE (cuarta parte o 25%) = \$ 27000 x 0,25 = \$ 6750.-

El importe resultante es menor a tres veces el sueldo, de modo que se toma este último.

Indemnización art. 8 LNE = \$ 4500 x 3 = \$ 13500.-

Caso 2. Indemnización art. 9 LNE (Trabajador registrado con fecha posterior a la real)

Datos: Supongamos un empleador que tiene a un empleado registrado desde el 01/01 del corriente año y su verdadera fecha de ingreso fue un año atrás. En determinado momento el empleado intima a regularizar tal situación. El empleado cuenta con un sueldo de \$ 4500 por todo concepto.

Solución propuesta:

Remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación laboral hasta la fecha de ingreso falsamente consignada: 13 meses x \$ 4500 = \$ 58500.- (Se consideran 12 meses más un mes de SAC)

Indemnización y cálculo según art. 9 LNE (cuarta parte o 25%) = \$ 58500 x 0,25 = \$ 14625.-

### 10.4. Indemnización por falta de registro o registración defectuosa (Ley 25323 cuando la relación de trabajo está interrumpida o no vigente)

**Indemnización por falta de registro o registración defectuosa:** El art. 1 de la Ley 25323 determina para el caso en que un trabajador se encuentre no registrado o registrado defectuosamente (no se declara el total de remuneraciones, sino una

cantidad menor) y se lo despidiese sin justa causa, tendrá derecho al cobro de una indemnización incrementada en un 100% al monto de la indemnización por antigüedad (Indemnización art. 245 LCT).

**Indemnización reclamada judicialmente:** El art. 2 de la Ley 25323 dispuso que cuando un empleador intimado fehacientemente por el trabajador no abone las indemnizaciones previstas en los arts. 232 y 233 (preaviso e integración mes de despido), art. 245 (por antigüedad) todos de la LCT y en consecuencia el trabajador se viera obligado a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, las indemnizaciones se incrementarán en un 50%.

#### **10.5. Indemnización por falta de entrega de la Certificación de Servicios (Art. 80 LCT modif. por L 25345)**

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador está obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Si el empleador no diera cumplimiento a esta obligación dentro de los dos días hábiles posteriores a la recepción del requerimiento fehaciente, será pasible de una indemnización a favor del empleado equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual percibida durante el último año o período de prestación de servicios si este fuere menor.

Conviene aclarar que el decreto reglamentario estableció que el trabajador puede pedir la Certificación de Servicios dentro de los 30 días posteriores a terminada la relación laboral. En todos los casos los dos días hábiles mencionados en la norma serán contados después de los 30 primeros mencionados en el DR. Para las relaciones de trabajo iniciadas a partir del año 2004, la ANSeS ha previsto la certificación automática de los servicios haciendo uso de la clave fiscal del empleador y el sitio web correspondiente. No obstante la ampliación de plazo previsto por el DR, responde a la dificultad propia de la Certificación de referencia y sus múltiples usos (tramitación de subsidios por desempleo y expediente por trámites jubilatorios futuros). Si no se hiciera la intimación fehaciente por parte del trabajador, no sería posible la pretensión de cobro de la indemnización.

## **10.6. Sanción conminatoria Art. 132 bis LCT (modif. por Ley 25345)**

Cuando el empleador hubiere retenido aportes al trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de las normas legales o convencionales y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba a favor de este último, a partir de la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del sueldo, hasta que el empleador acredite de modo fehaciente, haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos.

Cabe aclarar que la interpretación equitativa de los jueces en estos casos, ha hecho cesar esta obligación por parte de los empleadores, con la sola presentación de un plan de pagos.

## **11. Conclusiones:**

Etimológicamente la palabra “derecho” expresa lo que es recto, sin torsiones. Ahora bien luego de hacer un análisis de los numerosos temas abordados en este trabajo, cabe concluir lo alejado que se encuentra nuestro Derecho Laboral de esta concepción etimológica.

Es indudable que el Derecho del Trabajo está en constante movimiento, lo que no quiere decir necesariamente “evolución”, con amplias marchas y contramarchas con vistas a encontrar un justo medio entre los intereses encontrados de los trabajadores y empleadores. Son numerosos los profesionales de distintas disciplinas principalmente del Derecho y de las Ciencias Económicas que permanentemente realizan nuevas miradas sobre el cambiante mundo de las relaciones de trabajo. La jurisprudencia y la doctrina hacen lo propio auscultando y reconociendo (volviendo a conocer) esa realidad cambiante y compleja que nunca termina de estabilizarse.

Si el derecho es también una representación del grado de desarrollo de un pueblo... es indudable que es largo el camino que aún nos queda por recorrer, para

mejorar nuestro desarrollo. Un mundo globalizado de relaciones de trabajo, requiere de un Derecho que evite y no fomente la “conflictividad individual”, que reconozca las “pymes” y encare soluciones para ellas, que proteja pero que no ahogue al quien tiene que proteger, que aliente al que tiene que invertir y castigue al empleador que abuse de su posición dominante.

Ahora bien, mientras los cambios legislativos no recepcionen estos objetivos y necesaria simplificación, los profesionales actuales y futuros, padecerán el eterno drama de normas contradictorias y cambiantes. El exceso de reglamentarismo no evita la precarización, más bien la profundiza.

## **12. Bibliografía:**

ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo – “Manual de Práctica Laboral” – Ediciones Jurídicas – Bs. As. 2006.

ETALA, Carlos Alberto. “Contrato de Trabajo” – Tomos 1 y 2 – Ed. Astrea – Bs. As. 2011.

CANALES, Gerardo – “El Trabajo Rural, Encuadre Jurídico, Alternativas” – Jornadas de Ciencias Económicas 2008 - Facultad de Ciencias Económicas (Delegación San Rafael), Mendoza, octubre 2008.

MARTINEZ VIVOT, Julio J. (1994) – “Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social” - 4° Edic. Astrea – Bs. As. (Argentina).

OROZCO, Néstor y SCOPPETTA, Miguel, “Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales, Aspectos Laborales, previsionales e impositivos, Análisis e interpretación – Casos Prácticos – Formularios” – Ed. Aplicación Tributaria S.A. Bs. As. 2005.

REPUBLICA ARGENTINA – Ley 20744/74 de Contrato de Trabajo – Ed. Errepar - Bs. As. Argentina (2011).

REPÚBLICA ARGENTINA – ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (A.F.I.P.) – Resolución General Nro.10, sus modificaciones, complementarias y concordantes – Bs. As.

RODRIGUEZ SAIACH, Luis A. “Cálculo de Indemnizaciones Laborales – Bases – Liquidaciones – Ejemplos – Topes Indemnizatorios - Jurisprudencia”. Gowa Ediciones Profesionales – 3ra. Edic. Bs. As. 2005.

RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo – “Liquidación de Sueldos y Jornales – Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales” – Edic. O.D. Buyatti – Bs. As. 1998.-

RUÓTOLO, Claudio – “Actualización Laboral 2011” – Material de Cátedra Sede Central de la Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo (U.N.Cu.), Mendoza 2011.

SIRENA, José Luis y DE LUCA, Lorena F. “Remuneraciones e Indemnizaciones: Liquidaciones” – Colección Práctica Laboral – Edic. Errepar – 4ta. Edic. Bs. As. mayo 2003.-

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” – Ed. Astrea – 8º Edic. Bs. As. 1999.

XXXIV SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRACTICA PROFESIONAL “*Por la actualización permanente y continua de práctica profesional en búsqueda de la excelencia educativa*” Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales - Universidad Nacional de Salta (U.N.S.)  
Salta – 28 y 29 de septiembre 2012

