

Liquidación de sueldos y registración de las remuneraciones

REMUNERACIONES:

Concepto: Según la Ley de contrato de trabajo (L.C.T.) **Contraprestación** que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios.

Ejemplos: Sueldo Básico o Salario, Sueldo anual complementario, Honorarios, Comisiones, Participaciones en las utilidades, Habitación, Propinas, Gratificaciones excepto las que no fueran habituales y regulares, Suplementos, Viáticos etc..

Caracteres:

Onerosa: El trabajo no se presume gratuito. El empleado recibe la contraprestación por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

A plazo: El empleador está obligado a abonarla una vez vencido el período que corresponda, dependiendo si es personal remunerado en forma mensual, quincenal o semanal.

Tradición física de la cosa debida: Debe abonarse en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Los pagos en especie no pueden superar el 20% de la remuneración.

Obligación de cantidad: El empleador debe abonar determinada cantidad de unidades monetarias de curso legal.

Clasificaciones:

1. Por el tipo de remuneración:

* Por tiempo: Hora, Día o Jornal, Semanal (establecida por Convenio Colectivo de Trabajo: C.C.T.), Mes, Semestre (S.A.C.), Anual (establecida por los C.C.T)

* Por rendimiento (L.C.T., art. 104): Unidad de obra, Comisión individual o colectiva, Habitación, gratificaciones o participaciones en utilidades, Premios, Bonos

2. Por la forma de pago:

* En dinero (L.C.T. arts. 107 y 124): Efectivo, Cuenta de ahorro especial, Cheque a la orden

* En especie (L.C.T. art. 107) Habitación o Vivienda, Mercaderías en general, Alimentos, Transporte.

Prestaciones remunerativas y no remunerativas:

La diferencia entre ambas está dada por la función que tiene cada una de ellas. En el primer caso, su pago surge como consecuencia de la prestación de servicios del trabajador; están sujetas a Aportes y Contribuciones y se consideran prestaciones básicas habituales y regulares.

En cambio, las prestaciones no remunerativas tienen como finalidad:

1. Mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia a cargo, a través del otorgamiento de beneficios sociales. Ej. Vales de almuerzo, provisión de elementos escolares, reintegro de gastos médicos, etc.
2. Reparación de daños a través del pago de indemnizaciones. Ej. Indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización por despido.
3. Compensación de gastos incurridos por el trabajador en ocasión del trabajo.
4. Subsidios. Ej. Asignaciones familiares, becas, etc.

No están sujetas a Aportes y Contribuciones, no se consideran remuneraciones básicas, habituales y regulares, no generan S.A.C. y no son embargables.

Aportes y Contribuciones:

Aportes de los Empleados: son las sumas de dinero con las que contribuye el empleado al mantenimiento de las instituciones. Son retenidas en la liquidación de sus remuneraciones por el empleador y junto con la Contribución Patronal que le corresponde, son enviadas a dichas instituciones. El empleador es agente de retención y de depósito de los aportes del trabajador ante los organismos recaudadores Afip y otros.

Aportes voluntarios: Importes establecido por la ley.

Aportes Adicionales: Se informa cuando el empleado realiza aportes superiores a los establecidos por ley.

Contribuciones de los Empleadores: son las sumas de dinero que la empresa o empleador debe abonar a las instituciones cuando se tienen trabajadores en relación de dependencia y tienen la misma obligación de depositar las contribuciones, que los aportes del trabajador.

Conceptos	Aportes	Contribuciones
Jubilación Ley 24241	11 %	10.47 %
INSSJP Ley 19032	3 %	1.54 %
Asignaciones Familiares Ley 24714		4.57 %
Fondo Nacional de Empleo Ley 24013		0.92 %
Obra Social Ley 23660	2.40 %	4.80 %
ANSSAL Ley 23661	0.60 %	1.20 %
Ley de Riesgos de Trabajo		3 %

Salario mínimo, vital y móvil:

Concepto: Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

El salario mínimo, vital y móvil es un derecho consagrado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Mínimo: significa que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia por su jornada laboral.

Vital: debe asegurarle al trabajador la satisfacción de las necesidades básicas.

Móvil: debe ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de vida.

En Argentina el salario mínimo, vital y móvil lo fija el Consejo Nacional del Empleo.

Ejercitación Práctica:

- 1- Piense y justifique cuál de los siguientes conceptos son remunerativos y cuales son no remunerativos:

- *Indemnización por despido
- *Viáticos
- *Asignaciones familiares
- *Premios
- *Comisiones
- *Propinas
- *Pago de becas
- *Reintegro de gastos de guardería
- *Gratificaciones habituales
- * Horas extras o suplementarias
- *Vales de almuerzo
- *Provisión de elementos escolares
- *Ticket canasta

- 2- Aplicación Práctica:

Esquema de liquidación: Existen 2 partes importantes en una liquidación de sueldos. Una parte relacionada con la liquidación del empleado (área del empleado) y la otra está relacionada con los conceptos que debe ingresar el empleador (área del empleador).

Sueldo Bruto: Es el importe total antes de las deducciones (Aportes Personales). Además es el sueldo contractual por excelencia. Le pertenece al empleado. El empleador le da una parte en mano al empleado y la otra la deposita en AFIP y /o Sindicatos de parte del empleado ante su Jubilación, Obra Social y cuota sindical.

Sueldo Neto o de bolsillo: Es el sueldo bruto menos las deducciones personales y cuota sindical. Lo que recibe en mano.

Registración contable: Cálculo. Empleados

Marzo	Sueldo Bruto	Aportes Personales 17%	Sindicato C.E.C. 2%	F.A.E.C.Y.S. 0.5%	Neto
Paez, Alberto	25.000				
Jofré, Mario	30.000				
Rueda, Mauro	50.000				
Martín, Juan	38.000				
Paz, Amado	63.000				

Empleador: Contribuciones:

Jubilación Ley 24241	10.47 %
INSSJP Ley 19032	1.54 %
Asignaciones Familiares Ley 24714	4.57 %
Fondo Nacional de Empleo Ley 24013	0.92 %
Obra Social Ley 23660	4.80 %
ANSSAL Ley 23661	1.20 %
Ley de Riesgos de Trabajo	3 %