

\* **Horas Extras:** remuneración que se paga por tareas realizadas fuera del horario habitual. El mismo se percibirá un 50 % más del valor de la hora de Lunes a Sábados (hasta las 13 hs.) y 100 % más los Domingos, Feriados y Sábados (después de las 13 hs.). Las horas que excedan las 48 semanales serán abonadas con un recargo del 50% (horas suplementarias). En caso que sean concretadas después de las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs. del domingo o feriados obligatorios, se recargará un 100 %.

\* **Antigüedad:** por lo general, es un porcentaje que varía según el convenio de actividad.

**Conclusión** > Todo lo que es remuneración:

- a. Tiene aportes y contribuciones.
- b. Se tiene en cuenta para el SAC, Indemnización por Despido y salario por enfermedad inculpable o accidental.

## 12.1. Conceptos No Remunerativos

Son los beneficios que no están sujetos a Aportes y Contribuciones, no se consideran remuneraciones básicas, habituales y regulares, no generan S.A.C. y no son embargables.

- a) Asignaciones Familiares.
- b) Pago de becas.
- c) Indemnización por despido (antigüedad).
- d) Indemnización sustitutiva de preaviso.
- e) Indemnización por vacaciones no gozadas.
- f) Gratificaciones no habituales.

Los conceptos no remunerativos incluyen también a los **Beneficios Sociales:**

- a) Servicios de comedor.
- b) Vales de almuerzo.
- c) Reintegro de gastos médicos, sepelio, guardería, salas maternales.
- d) Vales alimentarios (contribución del 14 %).
- e) Provisión de elementos escolares a los hijos y ropa de trabajo a los trabajadores.
- f) Ticket canasta (contribución del 14%).

## 13. Aportes y Contribuciones

**Aportes de los Empleados:** son las sumas de dinero con 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).


Existen otros aportes que no son obligatorios:

\* **Aportes Voluntarios:** importe que el trabajador autoriza a retener a su empleador con destino a su cuenta de capitalización por el período que se liquida.

\* **Aportes Adicionales:** se informa cuando el empleado realiza aportes superiores a los establecidos por ley, originados en regímenes especiales de jubilación u obras sociales.

**Contribuciones de los Empleadores:** son las sumas de dinero que la empresa (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.

**Concepto**



En nuestro país existen numerosas instituciones que protegen y otorgan beneficios sociales al personal en relación de dependencia, por ello se han impuesto aportes y contribuciones obligatorias a los empleados y a los empleadores.

# 1.4. Salario Mínimo, Vital y Móvil

8860

Es la menor remuneración (Mínimo) que debe percibir el trabajador mayor de 18 años sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo; de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión (Vital) debiéndose ajustar permanentemente (Móvil). Este salario se abona totalmente en dinero y se expresará en montos mensuales, diarios u horarios. Es inembargable salvo por deudas alimentarias: > trabajadores mensualizados \$2.875,00.- (A partir del 01/02/2013) por resolución 2/2012 > trabajadores jornalizados \$14,38 por hora.- (200Hs. mensuales) y \$115,00 por día (8 hs) Los convenios colectivos pueden fijar salarios básicos superiores al salario Mínimo.

## 1.5. Recibo de Pago

Se realiza en dos ejemplares:

- a Original: para el Empleador (firmado por el Empleado)
- b Duplicado: para el Empleado (firmado por el Empleador).

### Concepto



Todo pago de remuneración deberá documentarse con un recibo, el cual será confeccionado por el empleador.

### Requisitos

- 1 Nombre y domicilio del Empleador.
- 2 Fecha y lugar donde se efectuó el último depósito de las Contribuciones y Aportes retenidos.
- 3 Apellido, Nombre del Empleado y Número de C.U.I.L.
- 4 Cargo que desempeña el Empleado.
- 5 Detalle de los Haberes percibidos por el Empleado.
- 6 Detalle de las deducciones efectuadas: Jubilación; I.N.S.S.J. y P., Cuota Sindical, Obra Social, etc.).
- 7 Lugar y Fecha de pago.
- 8 Importe Neto a Cobrar, expresado en números y letras.
- 9 Fecha de ingreso del trabajador.

## Modelo de Recibo de Pago de haberes

LIQUIDACIÓN				RECIBO DE HABERES			ORIGINAL-DUPLICADO
HABERES				EMPLEADOR			
SUELDO BÁSICO				DOMICILIO			
ANTIGÜEDAD				N° C.U.I.T.			
PRESENTISMO				FECHA ÚLTIMO DEPÓSITO	LAPSO	DEPOSITADO EN BANCO	
HORAS EXTRAS (50%)				BENEFICIARIO			
HORAS EXTRAS (100%)				FECHA DE INGRESO	N° C.U.I.L.	TAREA CUMPLIDA	
FERIADOS				REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE AL MES DE ..... DE .....			
TOTAL HABERES				Recibí conforme la suma de pesos			
DEDUCCIONES				en concepto de mis haberes correspondientes al período arriba indicado y según la presente liquidación dejando constancia de haber recibido el duplicado de este recibo.			
S.I.J.P. ....%				LUGAR Y FECHA ..... DE .....			
I.N.S.S.J. y P. ....%				SON \$			
CUOTA SINDICAL ....%				FIRMA Y ACLARACIÓN			
OBRA SOCIAL ....%							
TOTAL DEDUCCIONES							
IMPORTE LIQUIDO							
ASIGNACIONES FAMILIARES							
HIGO .....							
PRENATAL .....							
NACIMIENTO .....							
ADOPCIÓN .....							
MATRIMONIO .....							
TOTAL ASIGNACIONES							
IMPORTE NETO A COBRAR							

Legislación Laboral