



**UTN.BA** FACULTAD  
REGIONAL  
BUENOS AIRES  
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA FRBA UTN

**Centro de  
e-Learning**

**Curso:**

**LIQUIDACION DE SUELDOS**



[www.sceu.frba.utn.edu.ar/e-learning](http://www.sceu.frba.utn.edu.ar/e-learning)

## Unidad 2:

### Temario

- 2.1. Remuneración: Concepto, Clasificación. Conceptos remunerativos y no remunerativos.
- 2.2. Medios de pago y períodos de pago.
- 2.3. Otros conceptos del recibo.
- 2.4. Liquidación mensual y Jornal.
- 2.5. Enfermedades inculpables.
- 2.6. Accidentes, características generales, cálculo.



## **2.1 Remuneración: Concepto, Clasificación. Conceptos remunerativos y no remunerativos.**

## Concepto y Clasificación de la remuneración

Se entiende por remuneración a la contraprestación o pago que deba percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.



Dicha remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo Vital, que a la fecha está fijado en **\$5588 para los trabajadores mensualizados desde el mes de Agosto de 2015 y \$27,94 por hora para jornalizados. A partir del mes de Enero de 2016 asciende a \$6060 el valor mensual y a \$30,30 el valor hora. Este valor es actualizado por resolución del Consejo del Salario**

(Art. 116 LCT), decretos reglamentarios y Res. Del Consejo del Salario

A su vez, podemos **Clasificarla en**

**3 tipos** {  
\* Laboral  
\* Previsional  
\* Impositiva

**Laboral**, es cuando analizamos los conceptos de pago, por ejemplo sueldo, horas extraordinarias, premios, gratificaciones.

**Previsional**, desde el punto de vista de aquellos valores que serán computables para aportes y contribuciones de los sistemas de seguridad social.



Y por último **impositiva**, es aquella que tomamos para el cálculo de impuestos, como puede ser el impuesto a las ganancias 4ta. Categoría o Bienes Personales.

### **Clasificación Temporal:**

A su vez, de acuerdo a la periodicidad o tiempo, se la puede dividir en:

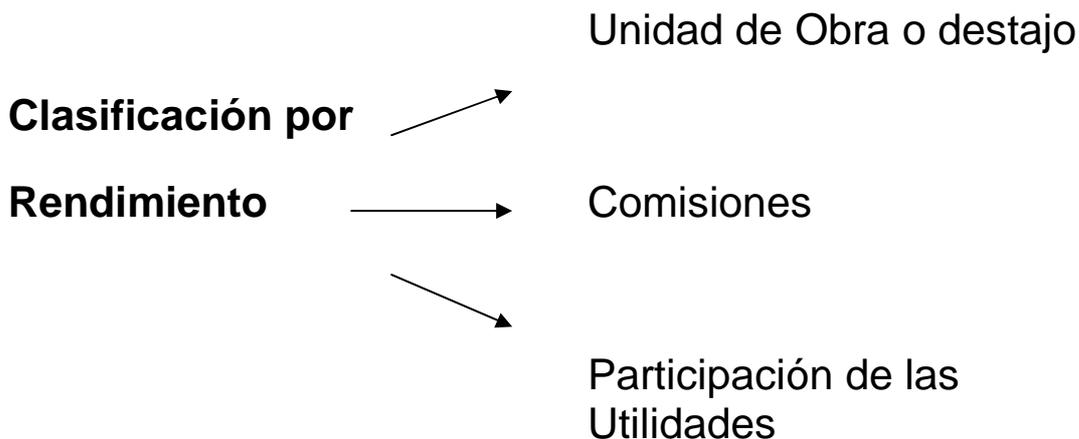
- **Mensuales:** En este caso la remuneración se establece en relación con el mes de trabajo, pero la suma se fija independientemente de la duración del mes, como lo es el sueldo.
- **Jornales:** Se denominan jornales, cuando la remuneración se paga en relación con el día u hora de trabajo. La remuneración que perciba el empleado al finalizar la quincena o la semana, dependerá de los días laborables incluidos en el período.

### **Clasificación por Rendimiento:**

Por último, podemos clasificar a las **remuneraciones por Rendimiento**: El Art. 104., de la LCT, establece formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Con esto decimos que el trabajador, podrá percibir, también remuneraciones en base al rendimiento en la producción, como puede ser alcanzar estándares de cantidad de piezas por un tiempo determinado. O por ejemplo la productividad, atada a quienes logran alcanzar mejores resultados en

relación con determinadas unidades de medida como tiempo o insumos. Todos estos tipos de pago pueden estar a su vez regulados por los convenios colectivos de trabajo. Estos premios, pueden ser individuales cuando se evalúa a cada trabajador, o grupales cuando es resultado del trabajo de un grupo determinado



Cuando nos referimos a **unidad de obra o destajo**, decimos que es aquella forma de remunerar al trabajador estableciendo un **valor económico para cada unidad de producto realizado**. Esta forma de remunerar es viable cuando el empleador proporcione materias primas suficientes, y que a su vez los resultados obtenidos, sea superiores a los básicos establecidos en los Convenios Colectivos de trabajo.

El artículo 112 de la LCT, establece que en la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de

salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Las **comisiones por venta**, o incentivos, también van a depender de estándares determinados de venta, por lo que podemos decir que este tipo de remuneración variable, tienen **el objetivo de provocar un comportamiento determinado en el aumento de producciones, ventas, o calidad de los productos.**

Por último la **participación en las utilidades**, es otra forma de remuneración, y se realiza para lograr un mayor compromiso por parte de los trabajadores con el resultado a alcanzar por la empresa. Generalmente, aquellos que acceden a este tipo de remuneración son **quienes tienen puestos relevantes dentro de las organizaciones.** El momento de pago de las mismas, debe ser pactado de antemano, y a su vez el empleado tiene derecho a revisar la documentación sobre la liquidación de las mismas.



**Definición de la remuneración de acuerdo a la Ley de Jubilaciones y Pensiones Ley 24.241 (Art. 6to):** “Se considera remuneración a los fines del SIJP, todo ingreso que percibe 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, propinas, gratificaciones, y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

La autoridad de aplicación determinara las condiciones en que los viáticos y gastos de representación no se consideraran sujetas a aportes y contribuciones no obstante la inexistencia total o parcial de comprobantes que acrediten el pago.

Las propinas y las retribuciones en especie de valor incierto serán estimadas por el empleador. Si el empleado estuviera disconforme podrá reclamar a la autoridad de aplicación, la que resolverá teniendo en cuenta la naturaleza y modalidad de la actividad y de la retribución”.



### **Conceptos excluidos (Art. 7, ley 24.241)**

“No se consideraran 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 de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se consideraran 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”

### **Conceptos remunerativos y no remunerativos**



Todos los conceptos que percibe el trabajador se clasifican en dos grupos:



Remunerativos	No Remunerativos
---------------	------------------

Los **conceptos remunerativos** son aquellos que son tenidos en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social, que a su vez se deben tener en cuenta a la hora de liquidar el Sueldo Anual Complementario, indemnizaciones etc.

Los **conceptos no remunerativos** son aquellos que no se tienen en cuenta a la hora de pagar aportes y contribuciones, y que por lo tanto no se deben tener en cuenta para el aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones etc. Éstos tienen como finalidad el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia a través del otorgamiento de beneficios sociales, reparación de daños a través del pago de indemnizaciones, compensación de gastos incurridos por el trabajador en ocasión de trabajo, subsidios (asignaciones familiares, becas, etc).

Desde el año 2002 a la fecha, primero por un decreto de necesidad y urgencia pero luego a través de la negociación colectiva se han ido incorporado creativas formas de compensación que llamamos **?no remunerativa?**. Los acuerdos salariales más recientes incluyeron sumas no remunerativas que debían computarse como base de cálculo para el premio por presentismo, horas extras, licencias, SAC y hasta el aporte al sindicato y la obra social, pero las seguimos llamando **?no remunerativas?**. Independientemente de los efectos que esta situación tiene para la justicia laboral, es importante considerar el alto impacto de las cargas sociales sobre dichos rubros. El 1ro de Abril la AFIP puso en vigencia la Resolución General 3279 que impone al empleador la obligación de informar a dicho organismo, todos los conceptos no remunerativos

que vaya a pagar, identificando expresamente cuál es la norma que le dio origen. A partir de ahora, además, sabrá dónde ir a buscar, cuánto dinero significa, cuál es la cantidad de trabajadores afectados, etc.

A su vez consideramos importante mencionar, existe un proyecto de con media sanción que pretende llevar a que todo sea remunerativo.

*Ej.*

**Remunerativos:** El Sueldo mensual, jornal, viáticos sin comprobante; comisiones, gratificaciones habituales; participación en las utilidades; honorarios; remuneraciones en especie (con su tope correspondiente); adicionales convenios colectivos (antigüedad, presentismo, puntualidad y asistencia, licencias legales pagas, premios, ingresos accidente de trabajo, sueldo anual complementario, horas extraordinarias, vacaciones gozadas, premios y adicionales varios como ser antigüedad. Entre otros.

Así determinamos que si por ejemplo, los haberes mensuales de un empleado se componen de su sueldo, un premio por asistencia y puntualidad y horas extras, todos se tomaran como base para el cálculo de los aportes y contribuciones.

*Ej.*

**No Remunerativos:** viáticos con comprobante; gratificaciones por única vez, indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo: antigüedad, integración del mes, preaviso, vacaciones no gozadas; asignaciones familiares, asignaciones en concepto de

pasantía o beca rentada

### Remunerativos

- Generan aportes y contribuciones
- Se tienen en cuenta para el calculo de SAC, Vacaciones, indemnizaciones
- Son embargables

### No Remunerativos

- No generan aportes y contribuciones
- No se tienen en cuenta para el calculo de SAC, Vacaciones, indemnizaciones
- No son embargables



## Formas de determinar la Remuneración

Como vimos en el capítulo 1ero., el salario puede fijarse por **tiempo o por rendimiento** del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades. (Art. 104 LCT)



## Forma de pago. Prestaciones complementarias

El salario debe ser **satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.**

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro como la DGI;
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;
- d) El comodato de casa-habitación de la propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda. (Art. 105 LCT)

Esto da origen a la tercera **clasificación de Remuneración** de acuerdo con la forma de pago:

**Por Su Forma de Pago**  **Dineraria En Especie**



**Aclaraciones específicas de la LCT, sobre viáticos, comisiones y propinas**

### Viáticos y Comisiones

Los viáticos **serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes**, salvo lo que en particular

dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Comisiones: Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, esta se liquidara sobre las operaciones concertadas. (Art. 106 y 108 LCT)

### **Propinas**

Cuando el trabajador, con motive del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas **serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.** (Art. 113 LCT)

### **Salario mínimo vital y móvil**

El Salario mínimo vital, 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. (Art. 116 LCT).

**Alcance y Modalidades de determinación:** Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

**Modalidades de su determinación** El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios. Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se



encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

**Prohibición de abonar salarios inferiores** Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200. (Art 117 a 119 LCT).

**Inembargabilidad:** El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias. (Art. 120 LCT)



## 2.2 Medios de Pago y Períodos de Pago

## Medios de pago y Control

**A través del presente artículo, se intenta asegurar que el pago se realice en forma efectiva, y a su vez establece la obligación de control que debe ejercer la autoridad de aplicación.**

“Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien el indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga a exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo” (Art. 124)



En este sentido, y siguiendo con el espíritu de la ley, se establecieron nuevas normas.

Como la Resolución 360/2001 (M.T.E.yF.R.H.) del 16/07/2001, establece que los empleadores deberán abonar las remuneraciones en dinero de su personal a través de cuentas de ahorro bancarias y gratuitas. Y obligó a las empresas de más de 25 empleados a incluirse en este régimen.

Por otra parte. Antecedieron esta resolución las 790/99 del M.T.S.S. y 644/97 de la misma entidad.

Les recordamos que todas estas resoluciones las pueden consultar en el link:



[www.mecon.gov.ar](http://www.mecon.gov.ar) en la opción Infoleg

## Períodos de pago



El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

- a) **Al personal mensualizado**, al vencimiento de cada a mes calendario.
- b) **Al personal remunerado a jornal** o por hora, por semana o quincena.
- c) **Al personal remunerado por pieza o medida**, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos periodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma. (Art. 126 LCT)



## Plazo

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, **dentro de los siguientes plazos máximos:**

Centro de Formación, Investigación y Desarrollo de Soluciones de e-Learning.

UTN - FRBA. Secretaría de Cultura y Extensión Universitaria

Medrano 951 2do piso (1179) // Tel. +54 11 4867 7589 / Fax +54 11 4032 0148 // e-learning@sceu.frba.utn.edu.ar



cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal. (Art. 128)

### Días, horas y lugar de pago

El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto. Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público. El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago. La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en



cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral. (Art. 129 LCT)



## 2.3 Otros conceptos del recibo



## Adelantos

### La ley faculta al empleador a otorgar adelantos de remuneraciones

“El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados. El empleador podrá **efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas**, correspondientes a no más de un período de pago. La instrumentación del adelanto se sujetará a los requisitos que establezca la reglamentación y que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación. En caso **de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo**, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar. Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido”  
LCT Art. 130 LCT

**Existe el siguiente límite a las deducciones y compensaciones:**



## **Retenciones - Deducciones y compensaciones (LCT Art. 131)**

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

### **Excepciones**

“La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 130 de esta ley.
- b) Retención de aportes jubilatorios y retenciones impositivas a cargo del trabajador.
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.



- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas
- e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.
- g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
- h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.
- i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente” (LCT Art. 132).



### **Porcentaje máximo de retención - Conformidad del trabajador - Autorización administrativa**

“Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación **no podrá insumir en conjunto más del veinte (20) por ciento del monto total de la remuneración** en dinero que tenga que percibir el



trabajador en el momento en que se practique. Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera. La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera” (LCT Art. 133)

## Embargos Judiciales

El embargo, es una retención obligatoria que debe efectuar el empleador a los haberes del empleado, y la misma es ordenada por un Juez, mediante oficio judicial.

Existen 2 tipos:

- **Ejecutivos**, o por deudas comunes (Dto.484/87)
- Por deudas **alimentarias** o litis expensas

## Modo de cálculo y retención:

### Ejecutivo:

Recordemos que el salario mínimo vital y móvil (\$ 5588) es inembargable como vimos en la unidad 1. O sea que tanto las remuneraciones del trabajador, como su sueldo anual complementario, tienen una porción que no puede embargarse.

Lo que dispone la ley es lo siguiente:

- 1) Las remuneraciones superiores a 1 Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), pero inferiores a 2 SMVM, serán alcanzadas con un 10 % del importe excedente de 1 SMVM.

*Ej.*

Sueldo de \$8000, es superior a 1 SMVM pero inferior a 2 (\$5588 \* 2= \$11176). Por lo tanto aplico el 10 % de \$2412 (8000-5588), que es igual a \$ 241,20

- 2) Las remuneraciones superiores a 2 SMVM, serán alcanzadas con el 20 % de retención sobre el excedente de un Salario Mínimo y vital.

Ej: Remuneración \$12500 entonces (12500-5588)= \$6912 \* 20% = \$ 1382,40

Siempre que hablemos de haberes, se tienen en cuenta los haberes sujetos a descuentos, o sea los remunerativos.

Pero puede existir la posibilidad de que el Juez amplíe dicho alcance, determinando a su vez descuentos sobre gratificaciones, indemnizaciones, o algún otro concepto. En este caso deberá mediar expresa resolución de Vuestra Señoría.



Con respecto a los embargos por **Alimentos o Litis expensas**:

No se aplican en este caso, las normas establecidas por el decreto 484/1987, pero lo que debe asegurar el Juez, y que está determinado por la LCT, es que el porcentaje o monto que disponga, deber respetar la subsistencia del alimentante.

Por lo tanto generalmente es un monto fijo, que determina la autoridad, en relación con los haberes que percibe el dependiente. Si el empleado a su vez, percibe asignaciones familiares, seguramente las mismas se verán afectadas en el caso de aquellas que pertenezcan a los alimentados.



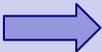
## 2.4 Liquidación Mensual y Jornal

Cada una de las organizaciones (salvo que exista algún convenio que reglamente este punto) y de acuerdo a los usos y costumbres de la actividad, puede determinar la forma de liquidar a las diferentes modalidades contractuales de la Compañía. Como vimos anteriormente se puede liquidar como jornales o como mensuales. Esto significa, que en **el caso de los mensuales, estaremos abonando un sueldo determinado por mes completo, y en el caso de jornales, estaremos abonando por hora o día de trabajo.** Para los mensuales corresponderá el pago de un sueldo determinado mensualmente, y para los jornales habrá un valor determinado por hora o día de trabajo.

Para comenzar a introducirnos directamente en la liquidación, vamos a comenzar con la fórmula de cálculo de cada uno de los conceptos que debemos liquidar.

**En el caso de los mensuales,** tenemos un sueldo por 30 días de trabajo (salvo disposiciones contrarias) por usos y costumbres se toma 30 días como convención.

A partir de ello, sabemos que el valor de **cada día será resultado de dividir, el sueldo / 30** por ejemplo si debemos descontar días al ingreso de la persona, o descontar ausencias, o descontar días al egreso de la persona, la formula será:  $( \text{Sueldo} / 30 ) * \text{la cantidad de días}$ .

Mensuales: Valor Día  Sueldo / 30

**Entonces veamos un caso:**

*Ej.*

Juan José Longo, ingresó a nuestra empresa, el día 4 de Enero, con un sueldo de \$ 10000. Y se ausentó injustificadamente el 14. A fin de mes tendremos entonces como novedades a liquidar que 3 días del mes de Enero no prestó servicios y 1 día de ausencia injustificada. En principio deberíamos liquidar lo siguiente:

Sueldo 30 días \$ 10000

Descuento Días ausencia injustificada:  $\$ 10000 / 30 * 1 = (333,33)$

Descuento Días Ingreso:  $\$ 10000 / 30 * 3 = (1000,00)$

En la liquidación estos conceptos debieran de tener una exposición separada, por un lado el **Descuento del Día por Ausencia** y por otro el **Descuento de Días por Ingreso** (los días que no prestó servicios en el mes por no haber comenzado el vínculo)

A diferencia del sueldo mensual que paga por 30 días (incluyendo sábados y domingos aunque no se trabajen), **la liquidación de jornales** es por hora o día de trabajo.

Por lo tanto, dependerá exclusivamente de las horas o días en las cuales preste servicios el trabajador, más allá de lo que esté diagramado para su labor.

Para el cálculo del valor hora, y puesto que la mayoría de los empleados jornales son aquellos que se encuentran enmarcados dentro de Convenciones Colectivas, **debemos recurrir al convenio colectivo de trabajo, donde se fijan los valores para cada categoría.**

Es muy usual que no encontremos en los convenios el valor expresado en horas, sino en Sueldos mensuales. Por este motivo el cálculo para llegar a valor hora sería:

## Jornales

**Sueldo / cantidad de horas que establezca el convenio.  
O Bien el valor de la hora, si lo tenemos especificado**

Una vez que tenemos ese valor, haremos:

**Valor hora \* cantidad de horas trabajadas:** y nos dará como resultado el valor de las horas normales o simples (luego veremos que existen varias clases de horas y formas de liquidarlas)

*Ej.*

Por ejemplo, si el Sr. Longo ingresa en una organización y el sueldo para su categoría de convenio, es de \$ 8820, para una totalidad de 192 horas mensuales. El valor hora sería:  $\$ 8820 / 192 = 45,93$

Luego trabaja en el mes 22 días y su jornada es de 8 horas,  $22 * 8 = 176$  . Entonces el concepto de Horas Normales será:

Horas Normales =  $45,93 * 176 = 8083,68$



Cabe aclarar que el cálculo de las horas, nos servirá tanto para jornales, y eventualmente para los mensuales.

No olvidemos que los mensuales cobran por 30 días de trabajo, pero el valor hora normal, nos servirá para el cálculo de eventuales horas extraordinarias y otras que veremos más adelante.

En este caso, particular, destacamos que generalmente para los mensuales se toman las horas de trabajo que deberían cumplir en el mes, si decimos que la Ley establece 9 horas máximas diarias, y tenemos en un mes alrededor de 22 días hábiles, ese valor nos daría  $9 * 22 = 198$ .

Entonces, en ese caso, el valor de la hora normal o simple, sería = Sueldo / 198.



Por último, debemos comentarles que generalmente se utiliza este divisor. También puede utilizarse 200 (redondeado). O directamente lo que establezca el convenio, como jornada máxima para cada categoría.

Con aquellos empleados que no estén incluidos en categorías dentro del C.C.T., podremos tomar, directamente el divisor de 200.

Habiendo entonces comprendido el procedimiento por el cual llegamos a obtener el valor horario, podemos entonces vislumbrar el cálculo de las horas extraordinarias.

Anteriormente vimos que: **Si las horas extras se trabajan en días laborables, deben incrementarse con el 50 % de recargo el salario horario. Si se trabajan en sábados después de las 13 horas, domingos y feriados el incremento será del 100 %.**

## Horas Suplementarias, Extraordinarias y Nocturnas



Entonces las **formulas de cálculo** serán las siguientes:

**- Horas Extras 50 % (Lunes a sábado 13Hs.)**

(Sueldo / Hs. Mensuales) o valor hora normal \* 1,5 \* Cantidad Horas extras (HE)

**- Horas Extras 100 % (sábado 13 hs. Y Domingo)**

(Sueldo / Hs. Mensuales) o valor hora normal \* 2 \* Cantidad HE

**- Según beneficios del CCT**

Las horas pueden ser incrementadas, no sólo en un 100%, se pueden aplicar 120 %, 150 %, en esos casos, deberán modificar la formula de cálculo.

## Jornada Mixta Horas Diurnas-Nocturnas, Calculo de Horas Nocturnas

Como vimos en la unidad de Jornada de Trabajo, las horas nocturnas llevan también un recargo, de **8 minutos por cada hora nocturna realizada**. En caso de que no se otorguen esos ocho minutos por hora, como reducción de la jornada total, deben pagarse.

La fórmula es la siguiente:

**Sueldo / Hs. Mensuales o valor hora normal \* 1,1333 \* Cantidad horas nocturnas**

**El multiplicador 0,13333. Surge de dividir 8 minutos, sobre la base de 60 que tenemos en cada hora.**

Si las horas extras además son nocturnas, debe realizarse el recargo correspondiente, o sea agregarle el 0.133 a cada hora extra Nocturna al 50 % o 100 %.

Por lo tanto obtendremos dos nuevos multiplicadores:

Hora extra Nocturna al 50 % : 1.696

Hora extra Nocturna al 100 %: 2.26

### **Jornada Mixta Horas Normales - Insalubres, Cálculo de Horas Insalubres**

Como vimos en la unidad de Jornada de Trabajo, las horas de carácter insalubre llevan un recargo, de **20 minutos por cada hora realizada**

La fórmula es la siguiente:

**Sueldo / Hs. Mensuales) o valor hora normal \* 1,334 \*  
Cantidad horas insalubres**

**El multiplicador 0,334. Surge de dividir 20 minutos, sobre la base de 60 que tenemos en cada hora.**

Entonces, la jornada íntegramente nocturna, será como máximo de 7 horas, y se abonarán 8. En la jornada insalubre será máxime de 6 horas, y se cobrarán 8.



## 2.5 Enfermedades Inculpables



**Las enfermedades o accidentes inculpables son aquellas contingencias sufridas por el trabajador que no son originadas por causa de trabajo.**

Arts. 208 a 213 de la Ley de Contrato de trabajo.



El trabajador enfermo o accidentado por hechos no imputables al trabajo debe dar aviso a la empresa en forma fehaciente o sea mediante medios probatorios, como lo son el telegrama, la carta documento o presentándose personalmente en la empresa.

El empleador tiene la posibilidad de enviar un médico para constatar la enfermedad, pero si no lo hiciere contra la presentación del correspondiente certificado entenderá que el hecho cumple las características de enfermedad inculpable.

## Enfermedades



Mientras que dure la imposibilidad del trabajador de prestar servicios, y sin contar con el alta médica el trabajador tiene derecho a no concurrir al trabajo y continuar **percibiendo su remuneración normal** durante los siguientes plazos:

**Hasta 5 años de antigüedad: 3 meses, y para aquellos que tengan cargas de familia se extenderá a 6 meses.**

**De 5 o más años de antigüedad, el período de la licencia paga será de 6 meses o 12 para aquellos que tengan cargas de familia,**

Una vez vencidos los plazos antes determinados y en tanto el trabajador no pudiera regresar a prestar tareas, el

empleador deberá conservar ese puesto de trabajo durante el período de 1 año.

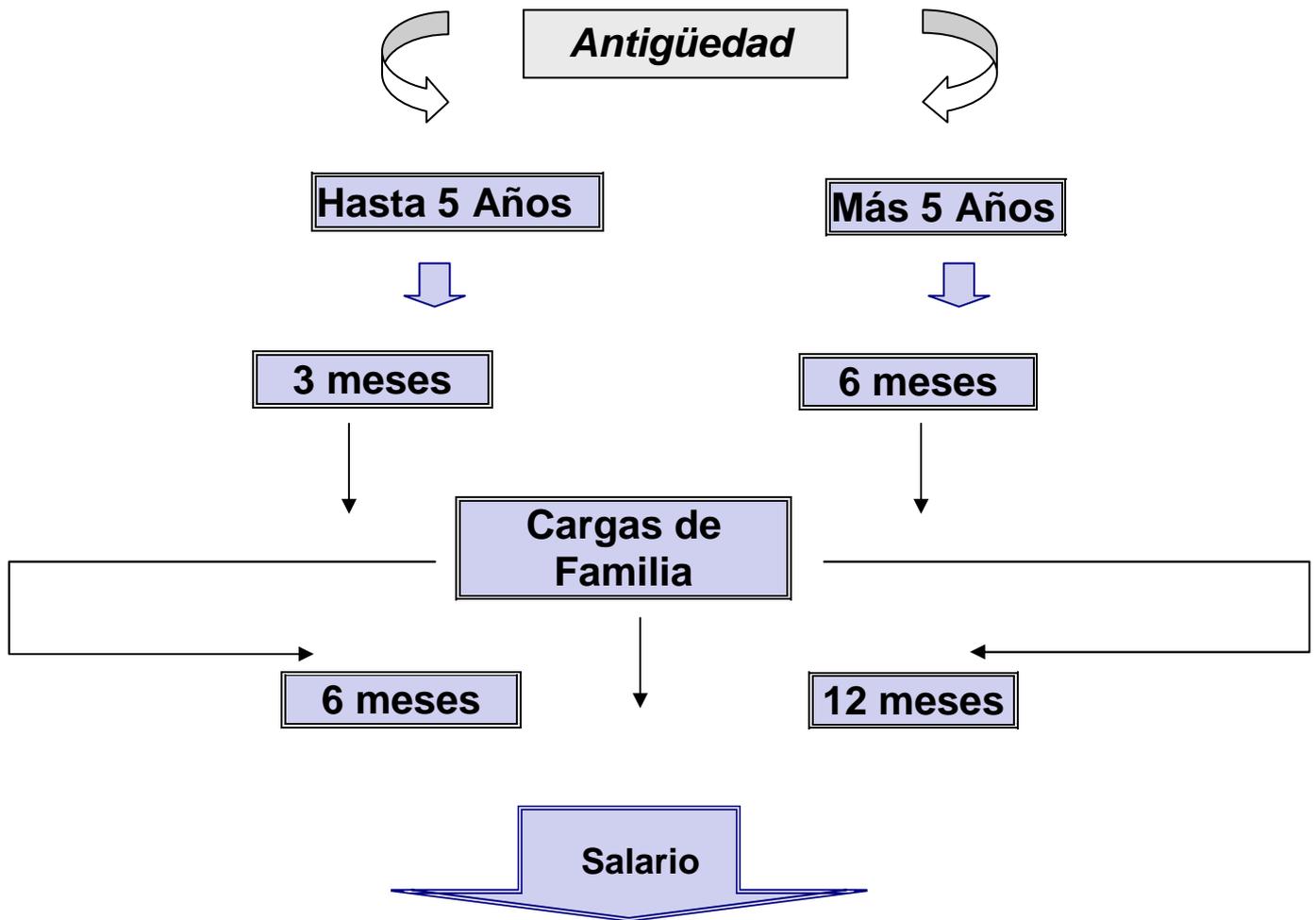
- Se conserva la relación de dependencia pero sin goce de sueldos
- No se abonan asignaciones familiares
- El tiempo de la reserva de puesto no se considera como tiempo trabajado.

Una vez vencido el plazo legal de 1 año, existen varias posibilidades:

- Que el trabajador se reintegre normalmente a sus tareas normales y habituales
- Que el trabajador logre el alta de su enfermedad, pero con disminución de su capacidad de trabajo, por lo cual deberá el empleador otorgarle tareas adecuadas, sin disminuir su remuneración
- Que el empleador no tenga tareas adecuadas para darle al trabajador de acuerdo a su capacidad, entonces deberá abonar una indemnización igual a la determinada en el LCT Art. 247 de la Ley 20.744
- Si el trabajador sufre incapacidad absoluta, le corresponderá además de la indemnización del LCT Art. 247. comenzar con los trámites de jubilación por invalidez.

El art.211 a su vez dice "vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria".

Si bien existe esta posibilidad, el rescindir el contrato sin indemnización podría traer el reclamo por parte del trabajador de que el empleador terminó la relación laboral sin la indemnización del art. 212 de LCT.



Tomando Sueldo Fijo	⇒	Sueldo Fijo / 30
Tomando Sueldo Fijo y Variables	⇒	Sueldo Fijo + Variables / 30
Jornales	⇒	Hs que hubiera trabajado por valor hora

## ¿Cómo se liquida?

### En el caso mensual:

(Sueldo + Promedio de Variables (\*) Ref1 / 30 \* cantidad de días de enfermedad (corridos)

### En el caso Jornal:

Valor hora jornal + Promedio de variables (\*) Ref1 \* Cantidad de horas que hubieran correspondido.

*Ej.*

**Carlos Gómez, se accidentó por 10 días, tiene un sueldo mensual de 4800 \$, y su promedio de variables mensual es de 500.**

(Sueldo + Promedio de Variables) / 30 \* 10 días de enfermedad =  $(9800+1500)/30 * 10 = 3.766.67$

Justo Rodríguez, se accidentó por 15 días, dentro de los cuales le hubiera correspondido trabajar 88 horas. El valor de su hora es de \$ 45,50 y su promedio horario de variables es de \$ 2,80

(Valor Hora + Promedio Variables) \* Horas Enfermedad =  $(45,5 + 2,80) * 88 = 4250,40$

(\*)Ref1



## **Promedio de Variables**

Es importante que hagamos hincapié en este punto, ya que tanto las especificaciones legales, como algunos supuestos determinan que se tome el promedio de remuneraciones variables, cuando estas acompañan habitualmente las remuneraciones fijas.

Este es el caso, ya que en el artículo 208, 2do y 3er párrafo, se refieren a que el empleador tiene la obligación de reconocerle los salarios tanto fijos como variables.

¿Qué significa?, simplemente que deberá abonar el sueldo fijo, más el promedio de lo que es remuneración variable (lo no fijo, premios, hs extras, comisiones, adicionales)

En este caso, indica promedio de los últimos 6 meses.

### **Como debemos calcular:**

#### **Trabajadores Jornalizados:**

Se deben sumar todas las remuneraciones variables de los últimos 6 meses, y dividirlos por la cantidad de horas.

#### **Trabajadores Mensualizados:**

Se debe sumar todas las remuneraciones variables, y dividirlo por los días o meses del semestre, (en el caso de días, algunas empresas toman 30)

De acuerdo a la unidad de medida, el valor que surja va a ser promedio por hora, para los jornales y promedio por día o por mes para los mensuales

**Por último:** Si el promedio del último año, es más favorable, el trabajador puede optar por ese, pero cabe

aclarar que por la dinámica de la liquidación de haberes se toma una medida y se mantiene.

Mes	Horas 50 %	Horas 100 %	Premio Puntualidad	Adicional	Total	Horas	Días
Sep-10	100		55	25	180	176	23
Ago-10	100	80	55	25	260	168	22
Jul-10	100	80	55		235	184	24
Jun-10	50		55		105	184	24
May-10	150	85	55	25	315	176	23
Abr-10	100		55	32	187	176	23
<b>Total Variables Semestre</b>	<b>600</b>	<b>245</b>	<b>330</b>	<b>107</b>	<b>1282</b>	<b>1064</b>	<b>139</b>
(Conceptos Variables)				<b>Promedio</b>		<b>Hora</b>	<b>Día</b>
						1,20	9,22

**Otra fórmula que también verán aplicada es:**

Una vez que tengo el promedio de variables (valor mes), para los jornales lo divido por la cantidad de horas teóricas que trabaja la persona, y para los mensuales lo divido por 30.

Entonces finalmente:

Si la persona es jornal, y le tengo que pagar 8 horas de enfermedad puedo hacer:

Valor hora + (promedio variables/176 por ejemplo) \* 8 horas enfermedad

En el caso del mensual si fuera un día de enfermedad por ejemplo puedo hacer:

Sueldo/30 + (Promedio variables/30) \* 1 día de enfermedad.

Este último ejemplo es **el más utilizado porque la fórmula de cálculo es más simple y directa**. El 1ero que se les ha explicado sería el de mejor proporción.



## **2.6 Accidentes y Enfermedades profesionales**



## Accidentes

Tomamos como accidente a un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho en ocasión del trabajo o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (o viceversa)

## Enfermedades Profesionales

Son todas las enfermedades sufridas a causa o por motivo del trabajo que estén incluidas en el listado de enfermedades profesionales conforme Art. 40º de la ley 24.557

La Ley de Riesgos del Trabajo **24.557** es la que regula la **creación de las aseguradoras de Riesgos de Trabajo, o ART**. Dichas entidades se encargan de asegurar la cobertura de contingencia de accidentes o enfermedades profesionales, por cada uno de los empleados, integrantes de una empresa.

En este sentido, debemos aclarar que es obligatorio que todos los integrantes de una organización estén bajo la cobertura de una Aseguradora. Salvo que el propio empleador tenga la posibilidad de autoasegurar a sus empleados.

**En caso de accidente o enfermedad profesional, las prestaciones se otorgarán a través de entidades de derecho privado denominadas Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART),** las cuales deben estar autorizadas por los organismos de control y disponer de la infraestructura necesaria (propia o contratada) para proveer adecuadamente las prestaciones en especie que establece la ley y que son supervisadas y controladas por

la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).



**Ámbito de aplicación:** La LRT comprende obligatoriamente a todos los trabajadores en relación de dependencia del sector público y privado y a las personas obligadas a prestar servicio de carga pública, pudiendo el Poder Ejecutivo Nacional extender su aplicación a los trabajadores autónomos, domésticos, y a los vinculados por relaciones no laborales y a los bomberos voluntarios.



**Objetivos:** Los objetivos de la misma son: Reducir la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo, reparar los daños derivados de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, promover la recalificación y la recolocación y promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras



### **Seguro obligatorio y autoseguro**

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;
  - a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley;
  - b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.

3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.
4. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.  
“ LRT Art. 3



### **Régimen de alícuotas:**

Cada ART establece libremente y de acuerdo con indicaciones fijadas por la superintendencia de seguros de la Nación y la superintendencia de riesgos del trabajo, un régimen de alícuotas aplicable a los empleadores que pretenden afiliarse. Este régimen tiene en cuenta la siniestralidad de la actividad o establecimiento, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y la permanencia del empleador en la misma LCT ART.

### **RIESGOS DEL TRABAJO - Fondo para fines específicos. Pago del valor mínimo Resolución S.S.N. N° 25279/ Resolución S.S.N. N° 25258**

El día 7 de agosto de 1997 se conoció la Resolución N° 25279 de la Superintendencia de Seguros de la Nación por la que se establece la forma de pago del valor mínima de \$ 0.60 por empleado que, de conformidad con el decreto 590/97 debe adicionarse al importe de las cuotas actualmente abonadas por los asegurados alas Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

La Resolución dispone en su artículo 2°, que hasta tanto la DGI adecue los formularios actuales, los asegurados

deberán proceder a depositar el importe destinado al "Fondo para fines específicos" mediante un Formulario 817 adicional al resto de la cuota respectiva.

La resolución dispone que este pago mensual adicional deberá depositarse a partir de las cuotas del mes de agosto de 1997, inclusive, en función de las nominas salariales del mes de Julio de 1997. En la mayoría de los casos, los pagos seguramente se efectuaran fuera de termino, pero se deberá tener en cuenta que la resolución no fue publicada en el Boletín Oficial. Recordemos que de conformidad con los LCT Art. 9, 16 y 17 del Dto.334/96, las facultades de verificación, fiscalización y ejecución de las cuotas esta a cargo de las Aseguradoras de Riesgos, siendo la DGI el organismo de recaudación.

Finalmente con fecha 7 de julio se dicto la Resolución N° 25258 - que también se conoció con posterioridad y no fue publicada en el Boletín Oficial-, mediante la cual se disminuye la tasa de prima vigente para el seguro de vida del Dto.1567/74, la misma se fijó en \$ 0.27 mensuales por cada \$ 1000 de capital asegurado, la que será abonada por los empleadores. Esta resolución entro en vigencia el 1° de agosto de 1997.”  
(LRT Art. 24)



### **Comisiones médicas**

Las comisiones médicas (CM) y la comisión médica central (CMC) son las encargadas de determinar:

- si el trabajador puede reinsertarse en un nuevo puesto de trabajo
- el carácter y grado de incapacidad
- si una incapacidad deriva de una enfermedad es

profesional, y si un accidente es de naturaleza laboral o si el accidente es "in itinere".

- el contenido y alcance de las prestaciones en especie” (LRT Art. 21)



**Las Aseguradoras de Riesgo de trabajo (ART), otorgan 2 tipos de prestaciones:**

Prestaciones de ART:

**Dinerarias**

Pago de una cuantía en dinero al trabajador en el tiempo que no asista al trabajo

**En Especie**

Conceptos necesarios para la curación del Empleado

**Prestaciones en especie**

Las ART otorgaran a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica y farmacéutica:
- b) Prótesis y ortopedia:
- c) Rehabilitación;
- d) Recalificación profesional; y
- e) Servicio funerario.

Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada

por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).

Las prestaciones a que se hace referencia en incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgaran a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación.”

(LRT Art. 20)

### **Prestaciones dinerarias**

A partir de la primera manifestación invalidante y mientras dure el periodo de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base:

- **La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estarán a cargo del empleador.**
- **Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.**

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la ley de contrato de trabajo para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social, abonando asimismo las asignaciones familiares.

Durante el periodo de Incapacidad Laboral Temporaria, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, el trabajador no devengará remuneraciones

de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo. (LRT Art. 13)

1 eros. 10 días	Día 11 en adelante
A cargo Empresa	A cargo A.R.T.



### Cálculo del Ingreso base

**A partir del decreto 1649/09 se establece un modo de cálculo de la ILT nuevo, que iguala la forma de calcular los días de accidente, con los días de enfermedad.**

**La fórmula establecida es sueldo + promedio de variables / 30, o bien para Jornales valor hora + promedio de variables llevado a hora.**

Sin embargo, y pese a este decreto, actualmente algunas ART's mantienen como base de cálculo el anterior modelo de Ingreso Base. Dado que los reintegros se manejan en base a dichos cálculos, será muy importante para uds. unificar el criterio de la fórmula a utilizar.

**Con la legislación anterior el valor mensual del ingreso base** resulta de dividir la suma total de las remuneraciones de los últimos 12 meses (incluyendo SAC) por 365, y multiplicarlo por 30,4.

Por lo tanto tenemos el promedio de las últimas 12 remuneraciones sujeta a aportes y contribuciones (contadas hacia atrás a partir de la primera manifestación invalidante), o promedio de días en caso de una antigüedad menor a 1 año. y multiplicado por 30.4 nos dará el valor mensual.

Para llevarlo a días sólo debemos dividirlo nuevamente por 30. Si es jornal además divide por jornada.

Esta situación que se presenta, nos deja 2 fórmulas a aplicar. La que establece el decreto, y que debería aplicarse, y la anterior. Seguramente en breve obtengamos una definición.

### Días de Accidentes: Ambas Fórmulas

Base Decreto 1649/09 = (Sueldo + Promedio variables) / 30

Base Mensual = (Remun. Últ. 12 meses con SAC / 365)\*30,4

## Contingencias



**“1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las**



setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2. a) Se consideran **enfermedades profesionales** aquellas que **se encuentran incluidas en el listado** que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de la ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2. b) Serán igualmente consideradas **enfermedades profesionales** aquellas otras que, en cada caso concreto, la **Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo**, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.



ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

**2. c)** Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscrito al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades

profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

**2. d)** Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido. *(Apartado sustituido por LCT Art. 2º del Decreto 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)*

### **3. Están excluidos de esta ley:**

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:
- b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación. “

(Art. 6 LRT)



#### **A tener en cuenta:**

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales pueden dar lugar a los siguientes tipos de incapacidades:

- Incapacidad Laboral Temporal (ILT) (LCT Art. 7)
- Incapacidad Laboral Permanente (ILP) (LCT Art. 8 y 9)
- Gran Invalidez (LCT Art. 10)

Tipos	Situación	Cambio de Estado	Sigla
Incapacidad Laboral Temporal	Temporal	Con Alta del Paciente / Es declarada permanente / muerte	ILT
Incapacidad Laboral Permanente	Permanente	Puede Ser Total + 66 % o Parcial - 66 %	ILP
Gran Invalidez	Permanente	El Incapacitado No puede valerse de sí mismo	GI

**Muerte:** Los derechohabientes accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen provisional al que estuviera afiliado el damnificado, a la prestación de pago mensual complementaria (prevista en el artículo 15 apartado 2) y además una compensación dineraria a cargo de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).



## Ejemplo de cálculo de Accidente con fórmula anterior

Sueldo Mar 09	2600
Sueldo Abr 09	2550
Sueldo May 09	2600
Sueldo Jun 09	2600
SAC Jun 09	1300
Sueldo Jul 09	2550
Sueldo Aug 09	2600
Sueldo Sep 09	2650
Sueldo Oct 09	2645
Sueldo Nov 09	2550
Sueldo Dic 09	2550
SAC Dic 09	1325
Sueldo Jan 10	2600
Sueldo Feb 10	2600

Subtotal 33720

Divisor  $365 = 92,38 * 30,4 = 2808.3$

Base Mensual = 2808.3

(\*) para calcular días, se divide por 30 (2808.3)

(\*) para calcular horas, se divide por horas mensuales (2808.3 / 200 hs)



**HA FINALIZADO LA SEGUNDA UNIDAD!!!!**

**Por favor vea y realice los ejercicios prácticos correspondientes a esta Unidad, que se encuentran en el Campus Virtual.**