

## **EL RECIBO DE SUELDO**

El recibo de sueldo es uno de los documentos más importantes con que cuenta el trabajador para acreditar su relación laboral. Entonces, es fundamental conocer cómo debe estar confeccionado, cuáles son los datos que deben figurar en los mismos, cómo deben liquidarse los rubros que lo componen.

Más abajo incluimos un ejemplo, en cuya columna central se aclara la forma de liquidación que deben aplicar los empleadores en cada concepto.

Además, es importante que cada trabajador verifique si en su recibo: consta su real fecha de Ingreso, si lo que figura en el recibo como SALARIO NETO es lo que efectivamente le depositan para el cobro, si se incluyeron las horas extras trabajadas en el periodo liquidado, si se encuentran completos y correctos los datos del empleador y del trabajador, si la categoría que figura en el recibo es la efectivamente cumplida, conforme las tareas que realiza el trabajador (es importante conocer las tareas correspondan a cada categoría)

Es importante también saber **cómo se calculan las retenciones**. Las mismas se liquidan sobre aquellos rubros denominados “remunerativos” que componen el salario. Para ello, es necesario conocer cuáles conceptos son remunerativos y cuáles no remunerativos.

**Son remunerativos:** sueldo básico, comisiones, Viáticos sin comprobantes, Remuneraciones en especie (comida, habitación), Premios, Bonificaciones adicionales (antigüedad, título), Propinas habituales y no prohibidas, Salarios por enfermedad inculpable, Salarios por accidentes de trabajo, Preaviso, Sueldo anual complementario, Feriados, Horas extraordinarias, Licencias especiales, Vacaciones gozadas, Gratificaciones.

**No son remunerativos:** Viáticos con comprobantes, Gratificaciones pagadas con motivo del egreso del trabajador, Indemnizaciones por: omisión del preaviso; vacaciones no gozadas; despido arbitrario; accidente de trabajo; despido del delegado gremial (violación a la estabilidad), Asignaciones familiares, Reintegro de gastos, Subsidios por desempleo, Asignaciones por becas, Transporte gratuito desde o hacia la empresa, servicios recreativos, sanitarios y guarderías, Beneficios sociales otorgados por el empleador o por medio de terceros (art. 103 bis de la LCT), Prestaciones complementarias (art. 105 de la LCT). Asignación en dinero por suspensión por falta o disminución de trabajo (art. 223 bis de la LCT)

Cualquier divergencia en alguno de estos datos o error en la forma de liquidación, da derecho al trabajador a efectuar el reclamo que corresponda, estando todo el equipo gremial a disposición de cualquier consulta.

<b>RECIBO DE HABERES</b>		LEY 20.744		<b>DUPLICADO (PARA EL BENEFICIARIO)</b>	
<b>EMPLEADOR:</b>			<b>CUIT:</b>		
<b>DOMICILIO:</b>					
CAJA	NRO. INSCRIPCIÓN	ULTIMO DEPOSITO	LAPSO DEPOSITADO	EN BANCO	
<b>BENEFICIARIO: NOMBRE DEL TRABAJADOR</b>					
<b>CUIL: DEL TRABAJADOR</b>					
<b>LEGAJO: DEL TRABAJADOR</b>					
FECHA DE INGRESO	CALIFICACION PROFESIONAL	PERIODO LIQUIDADO	ULTIMO APORTE	REMUNERACION BASICA	
Categoría					
<b>CODIGO</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>UNIDAD<sup>1</sup></b>	<b>HABERES</b>	<b>ADICIONALES</b>	<b>DEDUCCIONES</b>

<sup>1</sup> En el ítem UNIDAD (que normalmente consigna horas y/u otra unidad de medida para determinar el salario) incluimos el detalle de cada rubro.

xxx	SUELDO BASICO (compuesto por el básico más \$ 228 del decreto 1273/02)		XXXX		
xxx	ANTIGUEDAD	Según CCT % del sueldo Básico		XXXX	
xxx	PRESENTISMO	Según CCT % del sueldo Básico		XXXX	
xxx	Adicional no remunerativo	Decreto 1347/03		50	
xxx	Caja de empleados (si esta blanqueada)	Si es que la hay, según puntaje		XXXX	
xxx	OTROS ADICIONALES	Suma fija o % según CCT		XXXX	
xxx	Horas extras	Liquidadas al 50% o al 100% calculadas sobre el bruto remunerativo (excluidas las asignaciones familiares)		XXXX	
xxx	Asignaciones familiares	Suma fija según salario		XXXX	
xxx	JUBILACION	7% del sueldo bruto			XXXX
xxx	LEY 19032 3%	Aporte PAMI 3% del sueldo bruto			XXXX
xxx	OBRA SOCIAL	2,7 % del sueldo bruto			XXXX
xxx	A.N.S.S.A.L.	0,3 % del sueldo bruto (al Estado)			XXXX
xxx	SINDICATO	Según CCT % del sueldo Bruto			XXXX
<b>TOTALES</b>			SUELDO BASICO XXXX	ADICIONALES XXXX	DEDUCCIONES XXXX
<b>SUELDO BRUTO: XXXXX</b>			<b>SUELDO NETO A COBRAR (DE</b>		<b>XXXXX</b> <b>X</b>
<b>BOLSILLO)</b>			<b>)</b>		
Recibí conforme la suma de pesos ..... en concepto de mis haberes correspondientes al período arriba indicado y según la presente liquidación, dejando constancia de haber recibido un duplicado de este recibo					
SON \$ .....			LUGAR Y FECHA:		
					..... <b>FIRMA DEL EMPLEADOR</b>

## NUESTROS DERECHOS – CONOCERLOS PARA DEFENDERLOS

### LAS HORAS EXTRAS

El artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, al hablar de las horas extras, textualmente dice. *“Horas Extras (Suplementarias) El Empleador deberá abonar al Trabajador que prestare servicios en Horas Suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días Sábados después de las 13hs., Domingos y Feriados.”*

Es bueno aclarar algunas particularidades de nuestro sector, que en general se organiza en forma de turnos rotativos o trabajo en equipos. En tal caso, la jornada nocturna se puede extender a un máximo de ocho horas por noche. (normalmente sería de siete horas)

Este es uno de los casos de la denominada jornada mixta, es decir, cuando hay dos tipos de jornada con distintas características contenidas en el mismo horario de trabajo. El límite de la jornada depende de la extensión o no del Convenio Colectivo de Trabajo. La jornada máxima no puede superar las 48 horas semanales o los 200 mensuales. Cuando se trabaja por encima de estos topes, se debe abonar Horas Extras.

Cuando se excediere la jornada legal, el trabajador puede **-voluntariamente-** continuar prestando servicios en horas suplementarias, las que deberán ser abonadas como tales.

Sin embargo, existen límites legales a la cantidad de horas extras que pueden ser realizadas, aun voluntariamente, por el trabajador. Concretamente, el Decreto 484/2000 prescribe que únicamente pueden trabajarse como horas suplementarias la cantidad de 30 horas por mes

y un máximo de 200 anuales, siempre respetando las 12 horas de descanso entre jornada y jornada.

## FORMAS DE LIQUIDAR LAS HORAS EXTRAS

*Hay dos forma de Liquidar las Horas Extras. Ellas son:*

- 1- Sueldo Bruto Remunerativo dividido 200 más el 50% o 100% según corresponda, por la cantidad de horas trabajadas (para el caso de 8hs. diarias por 25 días trabajados, -sin importar que trabajen mas o menos horas y días en el mes-)

### **Ejemplos**

A- Sueldo Bruto Remunerativo \$500

El cálculo sería  $500/200 = \$ 2,5 + \$ 1,25 = \$ 3,75$  x cantidad de horas trabajadas (correspondiente al pago de horas extras al 50%)

B- Sueldo Bruto Remunerativo \$500

El cálculo sería  $500/200 = \$ 2,5 + \$ 2,5 = \$ 5$  x cantidad de horas. (correspondiente al pago de horas extras al 100%)

- 2- Sueldo Bruto Remunerativo dividido 240 más el 50% o 100% según corresponda, por la cantidad de horas trabajadas (para el caso 8hs. por 30 días trabajados, (trabajen más o menos horas y días en el mes).

### Ejemplos

A- Sueldo Bruto Remunerativo \$ 500.

El cálculo sería  $500/240 = \$ 2,08 + \$ 1,04 = \$ 3,12$  x cantidad de horas trabajadas (correspondiente al pago de horas extras al 50%)

B- Sueldo Bruto Remunerativo \$ 500.

El cálculo sería  $500/240 = \$ 2,08 + \$ 2,08 = \$ 4,16$  x la cantidad de horas trabajadas (correspondiente al pago de horas extras al 100%)

*Nota: en términos legales el reclamo de horas extras tiene una validez de 2 años.*