



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

**“ANÁLISIS DE LA LIQUIDACIÓN DE SUELDOS
SEGÚN EL CONVENIO VITIVINÍCOLA EN
BODEGA”.**

INTEGRANTES:

BONETTO, AILIN.

N° REGISTRO: 27.543.

CORREO ELECTRÓNICO: ailin.bonetto@fce.uncu.edu.ar

PEDROZA, LUCAS.

N° REGISTRO: 27.839.

CORREO ELECTRÓNICO: lucas.pedroza@fce.uncu.edu.ar

DIRECTOR DE TRABAJO.

PINO SCANIO, MARIA ROXANA.

CORREO ELECTRÓNICO: roxana.pino@fce.uncu.edu.ar

CO-DIRECTOR DE TRABAJO.

GOMEZ PAGNOTTA, ADRIANA.

CORREO ELECTRÓNICO: adriana.gomezpagnotta@fce.uncu.edu.ar

Mendoza, 2024

Resumen.

La provincia de Mendoza es considerada una región destacada en la producción de vino a nivel internacional, que está en constante evolución, y en consecuencia, los procesos deben adaptarse a los cambios tecnológicos y culturales que se producen a través de los años.

La industrialización y globalización han provocado reformas en las modalidades de trabajo, así como en la regulación del mismo, generando mejores condiciones de empleo, y la necesidad de contar con personal idóneo y especializado en cada puesto de trabajo.

En este contexto, el objetivo del presente trabajo radica en orientar al lector en la correcta liquidación de sueldos de los trabajadores vitivinícolas en bodega, de acuerdo a los términos del Convenio Colectivo de Trabajo 85/1989 y la Ley de Contrato de trabajo para los empleados no incluidos en el mismo.

Palabras clave: sueldos, bodega, vitivinícola, empleados.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.	5
A. ANTECEDENTES.	5
B. LEGISLACIÓN VIGENTE Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR VITIVINÍCOLA DE MENDOZA.	6
C. CONCEPTOS BÁSICOS.	8
1. Nociones principales.	8
2. Beneficios incluidos en el convenio colectivo de trabajo.	9
3. Enfermedades Inculpables y accidentes de trabajo.	10
4. Licencias.	11
5. Vacaciones.	11
6. Límite para el cálculo de aportes.	11
7. Retención de impuesto a las ganancias.	12
CAPÍTULO I. LIQUIDACIÓN DE HABERES.	13
A. ALTA DEL EMPLEADO EN AFIP.	13
B. LIQUIDACIÓN DE HABERES.	15
1. El recibo de haberes. Contenido.	15
2. Clasificación y categorización del personal.	16
3. Cálculo del haber mensual y recibo de sueldo.	21
4. Cálculo de horas extras.	23
5. Cálculo de vacaciones.	24
C. LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL FUERA DE CONVENIO.	27
CAPÍTULO II: TRABAJO DE CAMPO.	30
A. ANÁLISIS Y LIQUIDACIÓN DE HABERES SEGÚN CONVENIO COLECTIVO 85/1989.	30
1. Categoría Maestranza.	30
2. Categoría Operario Especializado.	33
3. Categoría Auxiliar “A”.	36
B. ANÁLISIS Y LIQUIDACIÓN DE HABERES DEL PERSONAL FUERA DE	

CONVENIO.	39
1. Cargo Técnico de Calidad.	39
2. Cargo Guía de Turismo.	42
3. Cargo Enólogo.	45
CONCLUSIONES FINALES.	47
BIBLIOGRAFÍA.	48

INTRODUCCIÓN.

El público destinatario de esta investigación está dirigido principalmente a profesionales y estudiantes avanzados en el campo de las Ciencias Económicas. Se requiere un nivel de análisis profundo, así como un lenguaje técnico y jurídico específico acorde con la temática abordada.

Es fundamental considerar que, para las empresas involucradas en estas actividades, contar con un profesional competente y con conocimiento en materia laboral es de suma importancia. Esto permite mantener registros precisos de los empleados, realizar cálculos salariales acordes a la legislación vigente y comprender la normativa específica aplicable a cada situación. Esta medida previene posibles conflictos laborales entre empleadores y empleados.

Con el fin de comprender mejor el trabajo del contador en estas empresas, se llevaron a cabo investigaciones a distintas fuentes, obteniendo conclusiones relevantes sobre el convenio colectivo, salario aplicable a cada categoría y la recopilación de datos.

Finalmente, se presenta una conclusión que resume el panorama general que emerge de este exhaustivo trabajo de investigación.

A. ANTECEDENTES.

La industria vitivinícola en la provincia de Mendoza, Argentina, se erige como un pilar fundamental en la identidad cultural y económica de la región. Desde sus raíces históricas ligadas a la llegada de inmigrantes europeos, que arribaron a la región a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Estos inmigrantes adquirieron pequeñas parcelas de tierra donde iniciaron el cultivo de la vid, encontrando, en la región austral del continente americano, tierras de excepción para su cultivo, un clima que goza con más de 300 días de sol por año, lluvias escasas y suelos áridos que permiten desarrollar una óptima calidad de las uvas. Esta asociación entre la pequeña propiedad y el cultivo se destacó en contraste con las extensas tierras de la pampa húmeda, otorgando así un sentido de identidad particular. El cultivo de la vid se ha convertido en una tradición arraigada.

A lo largo de los años, este sector ha experimentado transformaciones significativas tanto en sus procesos laborales como en su estructura. En la década de 1990, el complejo vitivinícola experimentó transformaciones significativas. Estos cambios se reflejaron en el aumento notable de vinos finos tanto en el mercado interno como externo, en el dinamismo de las exportaciones,

en la integración vertical de procesos y en la mejora de la calidad de la producción (Azpiazu y Basualdo, 2001).

Esta reestructuración también provocó alteraciones en el empleo, resultando en una flexibilización de las relaciones laborales, manifestada en cambios en la organización del trabajo. La reducción en los tiempos de producción, que incluye la automatización del proceso de transformación de uva en vino fraccionado, es uno de los cambios notables. Además, la organización del trabajo en las bodegas se adapta a las distintas estaciones del año, lo que influye en las modalidades de contratación.

Esto ha llevado a un aumento del empleo temporal, generando cierta precarización en la mano de obra y convirtiendo la contratación por períodos cortos en una práctica común en el sector.

B. LEGISLACIÓN VIGENTE Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR VITIVINÍCOLA DE MENDOZA.

En este apartado se realiza un análisis de la legislación laboral vigente en Argentina y su aplicación específica en el sector vitivinícola de Mendoza. Se examinan leyes relevantes como la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y la Ley de Empleo 24.013, identificando su influencia en las relaciones laborales y en la gestión de recursos humanos en las bodegas.

Concepto de trabajo según la ley de Contrato de Trabajo 20.744:

Art. 4º: "Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuando se disciplina por esta ley".

En consecuencia, todo acto lícito, que se brinda a otro (empleador considerado tanto persona física o persona jurídica), que tiene la facultad de dirigirlo, y que es remunerado, constituye trabajo en "relación de dependencia", y es de esta figura la que se ocupa la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.

Por lo tanto, podemos caracterizar al trabajo en relación de dependencia de la siguiente manera:

- Debe tratarse de una persona física.

- Debe realizar su labor en una organización ajena.
- Se realiza el trabajo bajo el riesgo de otro, quien recibe la tarea y la dirige.

· Dicha figura se encuentra protegida tanto por la Constitución Nacional, en su artículo 14 bis que indica “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”, como por la legislación de fondo, de las cuales se puede nombrar la ya mencionada Ley de Contrato de Trabajo.

No podemos dejar de hacer mención al Convenio N° 95 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el cual conceptualiza al salario en los siguientes términos: “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Se presta especial atención a los convenios colectivos de trabajo que rigen en el ámbito vitivinícola, así como a las disposiciones específicas que regulan la actividad laboral en las bodegas y viñedos. Se proporcionará una introducción general sobre la importancia de la liquidación de haberes en el ámbito laboral, conforme al Convenio Colectivo de Trabajo 85/1989 en Argentina. El convenio colectivo abarca a los trabajadores que se desempeñan en las actividades específicas contempladas en el ámbito del convenio.

En el contexto de las bodegas, esto podría incluir a los trabajadores directamente relacionados con la producción vitivinícola, como operarios de bodega, enólogos, ingenieros agrónomos, control de calidad, personal de comercialización, guías de turismo, cocineros, personal de embotellado y etiquetado, personal administrativo, entre otros. La inclusión de personal en el convenio depende de las categorías laborales y las funciones específicas dentro de la actividad de la bodega.

En particular, el convenio colectivo 85/1989 especifica:

“Art. 1 - Personal comprendido: Este convenio nacional rige en todo el país y comprende en sus beneficios y obligaciones a:

a) Operarios, empleados, cobradores, promotores y vendedores exclusivos o no de bodegas.

Art. 2 - Personal excluido: Sin perjuicio de lo establecida en el artículo 1ero, el presente convenio colectivo de trabajo no será de aplicación para los siguientes casos:

a) El personal de dirección y todo aquel otro personal que por la naturaleza de sus funciones resulte asimilado al personal jerárquico y/o ajeno por su actividad al ámbito de aplicación del presente convenio.

b) Secretarías de directorio y/o de gerencias de área.

c) Personal de vigilancia sin relación de dependencia.

d) Profesionales y/o técnicos.

El presente artículo no incluye al personal comprendido en este convenio”.

C. CONCEPTOS BÁSICOS.

Para realizar correctamente la liquidación de sueldos, es fundamental tener en cuenta varios conceptos básicos y elementos claves. Aquí hay una lista de conceptos esenciales a considerar:

1. Nociones principales.

a. Salario Básico: El convenio establece distintas categorías laborales con salarios específicos para cada una. Las actividades que desarrolla el empleado se encuentran encuadradas en una categoría específica y tiene un salario base acorde con dicha categoría.

b. Horas Trabajadas: Registra las horas efectivas trabajadas por el empleado, incluyendo horas extras, horas nocturnas y horas de descanso.

c. Remuneraciones Adicionales: Incluye bonificaciones, comisiones, premios, presentismo u otros beneficios adicionales.

d. Aportes y Contribuciones: Deducciones de impuestos como ganancias, aportes al sistema de seguridad social, al sistema de obras sociales, sindicato, entre otros.

e. Licencias y Ausencias: Considera las licencias por vacaciones, enfermedad, licencia por maternidad o paternidad, días feriados y ausencias justificadas.

f. Horas Extras: Calcula las horas extras trabajadas con las tarifas correspondientes según la legislación laboral vigente.

g. Sueldo Anual Complementario (SAC): Conocido como aguinaldo, corresponde al pago extra que se realiza dos veces al año (junio y diciembre) y equivale al 50% de la mejor remuneración recibida en el semestre.

h. Regulaciones Laborales Específicas: Cumplir con las leyes laborales y regulaciones específicas de Argentina sobre jornada laboral, descansos obligatorios, feriados, entre otros.

i. Convenios Colectivos de Trabajo (CCT): Considerar los acuerdos establecidos en los CCT para cada industria o sector laboral, ya que pueden afectar la remuneración y las condiciones de trabajo.

2. Beneficios incluidos en el convenio colectivo de trabajo.

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 85/1989 desde el artículo 32 al artículo 50 establece diversas remuneraciones para operarios, personal administrativo y de maestranza en una bodega:

a. Antigüedad: Reconoce un adicional del 1% del básico mensual por cada año de antigüedad hasta los 25 años y del 0,5% desde los 26 a los 30 años (Art. 32).

b. Manejo de dinero en efectivo: Personal que recibe dinero de cobranzas percibirá un 5% del *sueldo mensual del operario común* para posibles faltantes. Este adicional no formará parte de las remuneraciones. (Art. 33)

c. Premio por asistencia y puntualidad: Reconoce un premio del 10% del *sueldo mensual del operario común* por asistencia y puntualidad completa, la que se percibirá al 100% si tuviera asistencia y puntualidad completa, o en caso de ausencia éstas estuvieran justificadas. Cuando incurra en una ausencia, o dos llegadas tarde que excedan la tolerancia horaria prevista en este convenio, o un retiro dentro de la jornada normal de trabajo, se tendrá derecho a la percepción del 50% (Art. 35).

d. Adicional por asistencia y puntualidad perfectas: Otorga un 5% adicional del *sueldo mensual del operario común* a quien registra asistencia y puntualidad perfectas en el mes. Este adicional no se abonará en el caso que para cumplir con la asistencia y puntualidad perfecta se deba apelar a las justificaciones (Art. 36)

e. Adicionales fijos: Todos los adicionales mencionados en el convenio están valuados en un porcentaje del sueldo o jornal del *operario común al ingreso* (Art. 38).

f. Reemplazos: En el caso de que un trabajador realice tareas de una categoría de mayor remuneración, cobrará dentro de la misma según su propia antigüedad y desde el día en que comience el reemplazo (Art. 39).

g. Ropa de Trabajo: Las empresas proveerán a su personal de operarios en relación de dependencia dos equipos de ropa de trabajo por año y calzado de seguridad (Art. 40).

h. Seguro de Sepelio: Se establece un subsidio por sepelio para el trabajador comprendido en el presente convenio y a su grupo familiar primario declarado en la obra social, que aportaran a FOEVA (Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines) equivalente al 25% de un *jornal diario del operario común* (Art. 44).

i. Compensaciones: En caso de prolongar la jornada de trabajo y éste no pudiere almorzar y/o cenar en su domicilio, el empleador proveerá al trabajador de la comida correspondiente o una compensación por comida equivalente al 45% del *jornal diario del operario común* (Art. 46).

j. Título: Se abonará al trabajador que acredite títulos de estudios secundarios o universitarios una suma equivalente al 5% del *sueldo del operario común* (Art. 47).

k. Bonificación por jubilación: A todo el personal que se jubile y que tenga una antigüedad mínima de diez años en la empresa, se le otorgará una bonificación graciable equivalente a dos meses de sueldo. A quien tenga más de veinte años se le otorgará una bonificación graciable equivalente a tres meses de sueldo. En caso de tener comisiones se le abonará el promedio de los seis últimos meses (Art. 48).

l. Día del Trabajador Vitivinícola: Se declara como Día del Trabajador Vitivinícola y Afines el primero de febrero de cada año, con los alcances de un día feriado a todos los efectos legales. Este beneficio será abonado aun cuando coincidiera con sábados, domingos, feriados nacionales o días no laborables. Si coincidiera con día martes o miércoles se trasladará al lunes anterior y si lo hiciera con jueves o viernes al lunes posterior (Art. 50).

3. Enfermedades Inculpables y accidentes de trabajo.

Siguiendo los lineamientos establecidos en el Convenio Colectivo 85/1989, éste determina diferentes pautas a tener en cuenta.

Aviso al Empleador: Los trabajadores deben informar sobre enfermedades según lo dicta la ley vigente (Art. 51).

Enfermedad y Convalecencia: Si un trabajador sufre una enfermedad inculpable o un accidente laboral que no lo incapacita, pero limita su capacidad de trabajo, el empleador le asignará tareas más ligeras previa verificación médica. Si hay desacuerdo, el trabajador puede recurrir a la vía administrativa o judicial (Art. 52).

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: El pago de haberes al trabajador accidentado sigue las regulaciones legales vigentes. La empresa cubre haberes íntegros en días

hábiles y medio jornal en domingos desde el primer día del accidente hasta su total curación (Art. 53).

4. Licencias.

De acuerdo al Convenio Colectivo 85/1989, confiere licencias especiales:

Se otorgan licencias por diversas razones, como:

- Casamiento (15 días),
- Nacimiento de hijos (2 días),
- Fallecimiento de familiares (2 o 3 días según la relación y lugar del deceso),
- Rendir exámenes (2 días),
- Donación de sangre, entre otros.

Algunas licencias se conceden con goce de sueldo y otras sin derecho al mismo (Art. 54).

5. Vacaciones.

El Artículo 55 del Convenio Colectivo 85/1989 manifiesta la época de otorgamiento de las vacaciones dentro del período legal. El empleador puede autorizar el fraccionamiento de las vacaciones para ser tomadas fuera del período legal, siempre que no sea inferior a 7 días y atendiendo a las necesidades de la empresa, previa solicitud escrita del trabajador.

El tratamiento al personal excluido en el convenio podría estar sujeto a las regulaciones generales establecidas por la legislación laboral vigente. Esto implica que estos empleados tendrían que regirse por las disposiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo y otras normativas laborales nacionales y provinciales.

6. Límite para el cálculo de aportes.

Según la resolución 220/2023 de ANSES, se determina la base imponible máxima en \$1.157.112,83 para el cálculo de aportes correspondiente a la liquidación de haberes, vigente para enero 2024.

7. Retención de impuesto a las ganancias.

De acuerdo con la Resolución General N° 4003-E/2017 de AFIP, se establecen los criterios según los cuales se practicarán las retenciones del impuesto a partir del 1 de enero de 2024:

- Aplica a sujetos con mayores ingresos (trabajadores en relación de dependencia y jubilados, entre otros) y entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2024.

- El mínimo no imponible equivale a 15 salarios mínimos vitales y móviles, donde un SMVM asciende a \$156.000 según Resolución 15/2023 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL, que arroja un valor de \$2.340.000.-

CAPÍTULO I. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

En esta sección abordaremos el alta del empleado que debe realizar la empresa a fin de cumplir con la legislación laboral vigente, para luego adentrarnos a la liquidación de los haberes de forma íntegra, incluyendo la liquidación del haber mensual, el cálculo de horas extras y vacaciones.

A. ALTA DEL EMPLEADO EN AFIP.

La Resolución General N° 2988/2010 de AFIP establece los pasos a seguir para realizar el alta formal del trabajador:

El empleador para dar de alta a un trabajador deberá ingresar a la página de AFIP con CUIT Y CLAVE FISCAL, al servicio de “Simplificación registral” y colocar los datos consignados en los puntos 1 a 13. Los puntos 16 a 18, deberá ser denunciada dentro de los CINCO (5) días hábiles administrativos posteriores a la comunicación del alta en el "Registro". Los demás datos del empleador y del trabajador que no se actualicen automáticamente en el sistema mediante la información suministrada por otras bases de datos, deberán ser modificados por el primero de dichos sujetos dentro del plazo de CINCO (5) días hábiles administrativos, de haber ocurrido el evento que origina el cambio.

1. Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) o, en el caso de no poseerlo y de tener asignada la Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.), esta última.

2. Apellido y nombres.

3. Domicilio real declarado.

4. Domicilio real actualizado, de corresponder.

5. Código y denominación de la Obra Social correspondiente a la actividad a la que se encuentra afectado cuando el trabajador no haya elegido un determinado agente de salud.

6. Monto de la remuneración mensual -sujeto a aportes según el Artículo 9no de la Ley No 24.241 y sus modificaciones- pactada entre el empleador y el trabajador.

7. Código y denominación que indica la modalidad de liquidación de la remuneración.

8. Interrelación "Domicilio de explotación-Actividad económica", correspondiente al lugar de desempeño del trabajador.

9. Código y denominación del puesto a desempeñar por el trabajador, mediante el que se identificará la tarea específica que realizará.

10. Código y denominación de la modalidad de contratación.

11. Si se trata de un trabajador agropecuario.

12. La fecha de inicio de la relación laboral, en el caso de una comunicación de alta.

13. La fecha de finalización de la relación laboral, cuando se trate de la modalidad de contratación a plazo fijo.

14. La fecha de inicio de la suspensión de la relación de trabajo, en el caso de las relaciones de trabajo permanentes y discontinuas a que se refiere el inciso a) del Artículo 5o del Decreto No 1.694 del 22 de noviembre de 2006.

15. La fecha de cese de la relación laboral y el código del tipo de baja de que se trate, en el caso de que se comunique una baja en el "Registro".

16. Fecha de nacimiento.

17. Denominación del nivel de formación: se informará el nivel de estudios del trabajador.

18. Marca de incapacidad/discapacidad.

19. Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.) de la cuenta sueldo, para el depósito de las asignaciones familiares y el pago de la cobertura de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), en caso de prestación dineraria por siniestro.

20. Vínculos Familiares que se indican en el Anexo III de la presente. Los datos ingresados deberán surgir de la documentación respiratoria que se encuentre en poder del empleador.

21. Identificación del Convenio Colectivo de Trabajo y Categoría Profesional que le corresponda.

22. Identificación del tipo de servicio del trabajador.

23. Identificación de la boca de pago disponible, para los casos en que no se haya informado Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.).

24. Número telefónico.

25. Dirección de correo electrónico.

B. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

1. El recibo de haberes. Contenido.

El artículo 140 de la ley de Contrato de Trabajo 20.744 establece el contenido mínimo que debe incluirse en el bono de sueldo:

“a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67: fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y de los aportes retenidos en el período inmediatamente anterior, con expresión del lapso a que corresponde el depósito y el Banco en que se efectuó.

e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.

i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal.”

2. Clasificación y categorización del personal.

El proceso de liquidación de haberes bajo el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 85/1989 implica seguir una serie de pasos específicos. Se detallarán los procedimientos necesarios, la documentación requerida y se ofrecerán ejemplos prácticos para ilustrar la ejecución de esta liquidación.

Para realizar la liquidación en primera instancia se debe tener en cuenta la categoría del trabajador de acuerdo al Convenio Colectivo 85/1989:

“Art. 27 - Régimen para vendedores exclusivos o no:

a) Los vendedores exclusivos o no de cada empresa se registrarán por las disposiciones de este convenio y por las disposiciones contenidas en la ley 14.546.

b) Se entenderá a todos los efectos del presente convenio que queda comprendido dentro de la categoría de vendedor, todo trabajador que concierte ventas y/o pedidos a nombre o por cuenta de los empleadores representados, en los precios y condiciones establecidas por sus mandantes, en su zona y/o lista y/o nómina asignada al efecto, cualquiera sea la denominación con que se lo llame y que haga de ello una actividad personal, principal y habitual.

c) Cuando el vendedor se desempeñe en forma normal y habitual, tendrá derecho a un nivel remuneratorio garantizado mensual, computándose en el mismo todos los rubros de la remuneración sujetos a cargas previsionales, exceptuando el premio a la asistencia y adicional a la asistencia perfecta establecido en los artículos 35 y 36 del presente convenio y los viáticos. “

El nivel garantizado mensual sólo lo percibirá aquel vendedor que en el mes no alcance con la remuneración constituida en todo o en parte en base a comisión a porcentaje sobre el importe de las ventas y/o cobranzas efectuadas y se aplicará el salario determinado para la categoría T al vendedor placista o categoría U para el vendedor viajante.

Art. 29 - Régimen de capataces y encargados de sección o secciones:

a) Se considerará capataz general al que tenga bajo sus órdenes uno o más capataces o encargados de sección o secciones.

Art. 30 - Clasificación y categorización del personal:

1. OPERARIOS:

a) Operarios comunes: realizan tareas generales, en forma normal y habitual no calificadas en el presente artículo, y que no requieren conocimientos previos.

b) Operarios especializados: Maquinistas de líneas de producción y/o fraccionamiento (llenadoras, tapadoras, etiquetadoras, lavadoras, estampilladoras, zarandas, moledoras y prensado de uvas y manzanas, escurridoras y prensa en fresco, embozaladora de botellas). Lavadores de botellas a mano.

c) Operarios con oficio, medio oficial:

Dentro de esta categoría se califica al operario que realiza tareas de menor responsabilidad en los oficios enumerados en el inciso e).

Asimismo, se encuentran incorporados a la escala de remuneración de esta categoría los operarios que realizan tareas como responsables de usinas, turbinas y/o cámaras frigoríficas.

d) Operarios calificados: Maquinistas de tetrabrick, filtros de pasteurización, de termo-estabilizadores, operario concentrador y filtrador de mostos, preparadores de jugos, preparadores de materias primas para jarabes, sidras y jugos concentrados, choferes de transportes de carga de corta y media distancia, repartidores, conductor de autoelevadores, degolladores champagneros, sidreros y de vinos gasificados.

e) Operarios con oficio, oficiales: Será el personal idóneo en las tareas de su competencia.

2. MAESTRANZA Y ADMINISTRACIÓN

a) Maestranza: Estarán comprendidos dentro de esta categoría: ordenanzas, porteros, serenos, ascensoristas, jardineros, personal de limpieza de oficinas y personal de vigilancia con relación de dependencia.

b) Auxiliares de administración: Son auxiliares de administración todos los empleados que se desempeñen en las distintas secciones administrativas, cualquiera sea su función y que no estén expresamente clasificados en otra categoría del presente convenio. Las escalas de remuneraciones rigen indistintamente para el personal de ambos sexos. El personal administrativo se regirá por las escalas que se detallan a continuación:

b.1) Auxiliares de categoría general: Empleados de archivo, dactilógrafos, facturistas que trabajen con máquinas de escribir común, empleados de expedición, auxiliares de cajeros que no manejen dinero, personal que atiende visitas en las empresas, personal de degustadoras exclusivas, personal exclusivo de reposición de productos de las empresas en comercios en general y promotoras, choferes de administración, telefonistas hasta 9 líneas externas.

b.2) Auxiliares de categoría B: Controles de carga y descarga, facturistas que manejen máquinas eléctricas, auxiliares comunes de contaduría, cuentacorrientistas comunes, personal idóneo que prepara el trabajo de contaduría para el sistema de contabilidad mecánica y ayudantes

con tarea de laboratorio sin título profesional. Cobradores. Telefonistas más de 9 líneas externas. Vendedores placistas.

b.3) Auxiliares de categoría A: Corresponsales con redacción propia, operadores de costos, auxiliares idóneos de contaduría, liquidadores de sueldos, jornales y comisiones, encargados de expedición, carga y descarga, auxiliares de cajeros que manejan dinero, cuentacorrentistas y operadores que trabajen con máquinas de contabilidad y/o libros rubricados, taquígrafos, responsables de anotaciones en libros oficiales rubricados de registro de movimiento de alcoholes y/o vinos, personal que retire valores de la Dirección General Impositiva y con firma autorizada ante esa repartición, vendedores viajantes.

b.4) Encargados de sección o secciones: Los encargados de sección o secciones administrativas, percibirán la asignación determinada en el escalafón correspondiente.”

Art. 31 - Distribución de categorías y remuneraciones:

1) CATEGORÍAS DE OPERARIOS:			
P. Día	Mens.	Categorías	Apertura entre categorías
A	I	Operario común	Básico inicial
B	J	Ayudante de reparto	Más 4% s/inicial
C	K	Operario especializado	Más 10% s/inicial
D	L	1/2 Oficial	Más 14% s/inicial
E	M	Operario calificado, choferes de corta y media distancia. Repartidores. Clarkistas	Más 18% s/inicial
F	N	Chofer de larga distancia. 1/2 Oficial tonel.	Más 22% s/inicial
G	O	Oficiales. Mecánicos tetrabrick. Foguistas. Destiladores.	Más 26% s/inicial
H	P	Oficiales toneleros vasija grande. Encargados sección o secciones.	Más 30% s/inicial

Cuadro 1. Categorías de Operarios. Fuente: Convenio Colectivo de Trabajo 85/1989.

2) CATEGORÍAS DE ADMINISTRACIÓN Y MAESTRANZA:

Mensual	Categorías	Apertura entre categorías
Q	Cadete	Básico inicial (ídem oper. común)
R	Maestranza	Más 4% s/básico inicial
S	Auxiliar Gral.	Más 15% s/básico inicial
T	Auxiliar B	Más 20% s/básico inicial
U	Auxiliar A	Más 26% s/básico inicial
V	Encargado sección	Más 30% s/básico inicial

Cuadro 2. Categorías de administración y maestranza. Fuente: Convenio Colectivo de Trabajo 85/1989.

Imaginemos a un empleado de la industria vitivinícola sujeto a las disposiciones del CCT 85/1989. Al realizar la liquidación de sus haberes del mes de Enero 2024, se deben tener en cuenta el acuerdo para dicho periodo:



 ESCALA SALARIAL BGA ENERO DE 2024				
1) OPERARIOS	DIARIO		MENSUAL	
Operario común	A	\$ 4.715,52	I	\$ 117.888,00
Ayudante de reparto	B	\$ 4.904,16	J	\$ 122.604,00
Operario especializado	C	\$ 5.187,08	K	\$ 129.677,00
Medio oficial	D	\$ 5.375,68	L	\$ 134.392,00
Operario calificado:				
Chofer corta y media distancia repartidor. Clarkista.	E	\$ 5.564,32	M	\$ 139.108,00
Chofer larga distancia 1/2 Medio oficial tonelero	F	\$ 5.752,92	N	\$ 143.823,00
Oficiales. Mecánicos tetrabrick. Foguista. Destiladores.	G	\$ 5.941,56	O	\$ 148.539,00
Oficiales toneleros vasija grande Encargados de sección.	H	\$ 6.130,16	P	\$ 153.254,00

2) ADMINISTRACION Y MAESTRANZA

CATEGORÍA	MENSUAL	
Cadete	Q	\$ 117.888,00
Maestranza	R	\$ 122.604,00
Auxiliar General	S	\$ 135.571,00
Auxiliar "B"	T	\$ 141.466,00
Auxiliar "A"	U	\$ 148.539,00
Encargados de sección.	V	\$ 153.254,00

Nota: La antigüedad será del 1% del básico de la categoría de 1 a 25 años y del 0,5% de 26 a 30 años.-

Subsidio por Sepelio	Art. 44	\$ 1.886,00	40,00%
-----------------------------	----------------	--------------------	---------------

ADICIONALES POR CONVENIO			
Concepto	Artículos	Importe	Porcentaje
Herramientas propias	Art. 16 inc. D)	\$ 11.789,00	10,00%
Tanques alcohol 800 lts	Art. 20 inc. F)	\$ 283,00	6,00%
Chofer: c/acoplado o semi	Art. 24 inc. A)	\$ 943,00	20,00%
Chofer: c/función reparat.	Art. 24 inc. C)	\$ 283,00	6,00%
Chofer: viático p/comida	Art. 24 inc. G)	\$ 2.122,00	45,00%
Chofer: viático p/desay.		\$ 943,00	20,00%
Viajante: viático p/comida	Art. 27 inc. G)	\$ 392,00	8,30%
Placista sin automóvil:	Art. 27 inc. H)		
viático ciudad		\$ 17.683,00	15,00%
viático fuera ciudad		\$ 23.578,00	20,00%
Manejo de dinero	Art. 33 inc. A)	\$ 5.894,00	5,00%
Presentismo completo	Art. 35	\$ 11.789,00	10,00%
Presentismo perfecto	Art. 36	\$ 5.894,00	5,00%
Comida p/trab. Hs. Extras	Art. 46	\$ 2.122,00	45,00%
Títulos secund. O. univers.	Art. 47	\$ 5.894,00	5,00%
Asignación no remunerativa: \$105.000			
Refrigerio: \$35.403			
<p>NOTA: Se establece una contribución extraordinaria a cargo de los empleadores de \$1.200 por mes y por empleado declarado en OSPAV. Dicha contribución será depositada en la cuenta bancaria de OSPAV con CBU 0110599520000031830933 del Banco Nación</p>			

JUAN CARLOS AGUIRRE
SECRETARIO GREMIAL E INTERIOR
FOEVA NACIONAL

GUIDO ALBERTO ALVAREZ
SECRETARIO GENERAL
FOEVA MENDOZA

Walter Pavón
BODEGAS DE ARGENTINA AC

UVA
Unión Menedzera Argentina
EDUARDO SENRA
Coordinador General

Cuadro 3. Escala salarial convenio colectivo 85/1989. Fuente: FOEVA.

3. Cálculo del haber mensual y recibo de sueldo.

Partiendo de supuestos generales:

- Cargo: Encargado de sección
- Salario básico mensual: \$153.254,00
- Antigüedad 3 años: \$ 4.597,62
- Acuerdo no remunerativo: \$105.000,00
- Presentismo Completo: \$ 11.789,00
- Presentismo Perfecto: \$ 5.894,00
- Refrigerio: \$ 35.403,00
- Título Secundario/ Universitario: \$ 5.894,00
- Jubilación (11%): \$ 19.957,15
- Ley 19032 (3%): \$5.442,86
- Obra social (3%): \$5.442,86
- Seguro Sepelio: \$1.886,00
- Sindicato (2%): \$ 3.628,57

1. Cálculo del salario bruto:

Salario básico + Antigüedad + Presentismo + Adicional Título Secundario / Universitario
= **\$181.428,62.-**

2. Deducciones:

Jubilación + Ley 19.032 + Obra social + Seguro Sepelio + Sindicato = **\$ 36.357,44.-**

3. No Remunerativos:

Acuerdo No Remunerativo + Refrigerio = **\$140.403,00.-**

3. Salario Neto:

Salario bruto - Deducciones + No Remunerativos = **\$ 285.474,18.-**



RECIBO DE REMUNERACIONES					
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX					
BANCO: XXXXXXX					
Periodo: Enero 2024					
Condición:					
A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente					
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX		O. S.: O.S.P.A.V.			
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE	FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1		
1	JUAN PEREZ	01/01/2020	SUELDO		
ULTIMO DEPOSITO		LIQUIDACION	BASICO: 153,254		
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
31/01/2024			3 ENCARGADO		
COD.	CONCEPTO	C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO	30.00	153,254.00		
2	PRESENTISMO COMPL.	30.00	11,789.00		
3	PRESENTISMO PERFEC.	30.00	5,894.00		
4	ANTIGUEDAD	3.00	4,597.62		
5	ASIGNACION TITULO	30.00	5,894.00		
6	REFRIGERIO	30.00		35,403.00	
7	NO REMUNERATIVO ACUERDO	30.00		105,000.00	
8	JUBILACION 11%	11.00			19,957.15
9	LEY 19032 3%	3.00			5,442.86
10	O. SOCIAL 3%	3.00			5,442.86
11	SEGURO SEPELIO VIT.				1,886.00
12	AP.SOL.SINDICATO 2%	2.00			3,628.57
13	REDONDEO			0.82	
LUGAR DE PAGO		FECHA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024	181,428.62	140,403.82	36,357.44
RECIBI CONFORME LA SUMA DE: SON PESOS: DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCOMIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100. ACREDITACION EN CUENTA					NETO
					285,475.00
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.					FIRMA EMPLEADO

Imagen 1. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

4. Cálculo de horas extras.

Según el CCT 85/1989 en su artículo 7 define los horarios de trabajo y horas extras:

“Art. 7 - Horarios:

- a) Las tareas deberán realizarse dentro de la jornada legal. Las efectuadas fuera de horario se pagarán extras y de acuerdo con lo que establece la legislación vigente.
- b) Serán horas extraordinarias las que excedan el total de las jornadas legales que se trabajen en cada establecimiento de lunes a viernes o sábados.
- c) Todo personal que deba retornar al establecimiento, por llamado de la empresa y dentro del día en el cual ya ha cumplido con su horario habitual, percibirá, aparte de las horas extras del caso con sus incrementos legales, el importe de un jornal más.”

La ley 11.544 de Jornada de Trabajo establece:

“Artículo 1° - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.”

“Artículo 5° - El tipo de salario para esas horas suplementarias será aumentado por lo menos en un 50 % en relación al salario normal y en un 100 % cuando se trate de días feriados.”

Además, artículo 13 del decreto 16.115/33 y el Decreto 484/2000, indica:

“Art. 13.— Los reglamentos especiales que se dicten para cada actividad específica determinarán las excepciones permanentes y temporarias que permite el art. 4 de la ley 11.544 y fijarán los límites máximos de prolongación de la jornada. En ningún caso, el número de horas suplementarias autorizadas, podrá ser superior a tres (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales, sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso. Las horas suplementarias se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratan de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingo y feriados.”

Siguiendo con el ejemplo anterior, realizamos el cálculo de horas extras:

Partiendo de supuestos generales:

- Cargo: Encargado de sección
- Salario básico mensual: \$153.254,00.-
- Antigüedad 3 años: \$ 4.597,62.-

1. Cálculo del salario bruto:

Salario básico + Antigüedad = \$ 157.851,62.-

2. Cálculo del valor por hora: Salario bruto / horas laborales del mes. Teniendo en cuenta una jornada de 8 horas diarias y 25 días laborales al mes, en el mes serán 200 horas.

$\$157.851,62/200= \$789,26.-$

3. Valor por hora extra:

-50%: $\$789,26 \times 1,50= \$1.183,89-$

-100%: $\$789,26 \times 2= \$1.578,52.-$

5. Cálculo de vacaciones.

El Art. 55 del CCT 85/1989 indica:

“a) Las vacaciones se concederán dentro del período legal, según lo establece la ley vigente. Esto sin perjuicio de mayores beneficios que cada empresa hubiera otorgado con anterioridad a este convenio.

b) Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa, si lo solicitan, se les concederán las vacaciones simultáneamente. Lo enunciado en el presente inciso se aplicará al concubinato en los términos del artículo 17 del presente convenio.

c) El empleador, de acuerdo con las modalidades productivas, la estacionalidad del producto y necesidades de personal, podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones del trabajador para su goce fuera del período legal. Para ello el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador con la debida antelación y además el fraccionamiento no podrá ser inferior a los 7 días.”

La ley 20.744 de Contrato de Trabajo expone:

“Art. 150. —Licencia ordinaria.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Art. 151. —Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Art. 152. —Tiempo trabajado. Su cómputo.

Se computarán 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 infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Art. 153. —Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.



Art. 154. —Época de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

Art. 155. —Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes.

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.”

De acuerdo al caso ejemplificado y bajo los supuestos previstos, se realiza la liquidación de las vacaciones correspondientes:

- Cargo: Encargado de sección

- Salario básico mensual: \$153.254,00.-
- Antigüedad 3 años: \$ 4.597,62.-

1. Cálculo del salario bruto:

Salario básico + Antigüedad = \$ 157.851,62.-

2. Cálculo del valor del día de vacaciones:

Salario bruto / 25 = \$157.851,62/25 = \$6.314,06.-

3. Cálculo de sueldo correspondiente a vacaciones:

Días de vacaciones correspondientes (de acuerdo a la antigüedad del trabajador, le corresponden 14 días) x Valor por día de vacaciones = 14 x \$6.314,06 = \$88.396,91.-

De manera alternativa, se puede determinar el plus vacacional, comparando el importe correspondiente a las vacaciones con el importe que correspondería si en lugar de salir de vacaciones, el trabajador continuara en su puesto de trabajo, entonces el cálculo es:

Salario Bruto / 30 Días x Días de Vacaciones = \$ 157.851,62 / 30 x 14 = \$73.664,09

Plus vacacional: (Salario Bruto / 25 Días) - (Salario Bruto / 30 Días) x Días de vacaciones = (\$157.851,62/25) - (\$157.851,62/30) x 14 = \$14.732,75

Es importante aclarar que en cualquiera de las dos alternativas, el importe total a recibir por el trabajador debe ser el mismo en el mes que corresponden las vacaciones.

C. LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL FUERA DE CONVENIO.

El trabajador fuera de convenio es aquel que presta servicios en relación de dependencia, ostentando una categoría, que no está contemplada dentro de un Convenio Colectivo de Trabajo, y que reviste una jerarquía superior. Tienen los derechos que les otorga la Constitución Nacional, Tratados internacionales, Ley de Contrato de Trabajo y normativa en general, así como los usos y costumbres, y se rigen por el contrato entre las partes.

El artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común,

como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

El Art. 16 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que "Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador"

Por lo tanto, los empleados excluidos del convenio colectivo no están sujetos a las disposiciones del mismo que regulan la actividad de la empresa. En su lugar, se determina por la ley y el contrato individual, el cual actúa como norma aplicable siempre y cuando establezca condiciones más favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 7°).

Es importante destacar que, aunque los trabajadores realicen tareas comprendidas en el Convenio Colectivo de Trabajo pero desempeñen funciones jerárquicas, podrían estar sujetos a las condiciones generales del convenio, aunque no a las escalas salariales correspondientes. Las leyes laborales no especifican que un trabajador excluido del convenio, deba recibir el mismo porcentaje de aumentos o los mismos incrementos salariales que aquellos cubiertos por un convenio colectivo.

En este sentido, se podría considerar una actualización mínima de las remuneraciones basada en un promedio de los aumentos obtenidos en las negociaciones colectivas, aunque esta medida no está explícitamente establecida en la normativa laboral vigente.

También la jurisprudencia ha establecido que el principio del salario justo y equitativo debe ser interpretado como establecido para los trabajadores sin convenio y por encima de las escalas de convenio, como un derecho a percibir incrementos similares a los que se les reconoció a las categorías "convencionadas" bajo su mando (Cámara Nacional del Trabajo, Sala IV, "Norese, Fernando y otro c/ Siam S.A.", 20 de noviembre de 1988).- También señaló que "parece inequitativo y contrario al salario justo, reconocer aumentos derivados de la ley o del convenio colectivo a personal de categorías inferiores y negarlos en proporción análoga a quienes, por su condición jerárquica, se hallan fuera del ámbito de las normas legales o convencionales" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, "Cainzoz, Jorge c/ Banco Coop. Ltda., 12 de diciembre de 1.995).- "Dentro del contexto de autos, luce razonable otorgar al personal fuera de convenio, como la actora, al menos similares aumentos salariales que los dispensados a los trabajadores bajo tutela convencional. Lo contrario implicaría que la exclusión del convenio colectivo, por asignación de un cargo fuera del mismo, supondría no una mejora de la escala salarial sino un mecanismo para eludir disposiciones legales. Los trabajadores jerarquizados sin

convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el convenio colectivo porque la retribución justa de que habla el artículo 14 bis de la Constitución Nacional no permite que se congele el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación con este principio y el reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vincula a las normas constitucionales con el artículo 114 de la LCT y permite determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo" (CNTrab, sala VIII, 24/08/2012, "Pietsch, Graciela c/ Wal-Mart Argentina S.R.L. s/ despido", voto del Dr. Catardo, al que adhirió el Dr. Pesino). (Fernando Raúl Pérez, Revista de Derecho Laboral, Editorial Abeledo Perrot).



CAPÍTULO II: TRABAJO DE CAMPO.

A continuación se exponen diferentes casos hipotéticos de liquidación de haberes con el objetivo de presentar en detalle el caso ejemplificado y comprobar la correcta aplicación de las disposiciones desarrolladas en los capítulos precedentes.

A. ANÁLISIS Y LIQUIDACIÓN DE HABERES SEGÚN CONVENIO COLECTIVO 85/1989.

En primer lugar se determina la categoría del empleado a liquidar y el periodo de liquidación, el que para fines prácticos será Enero 2024.

1. Categoría Maestranza.

- **Datos:**

- **Fecha de ingreso 01/12/2008.**
- **No tuvo ausentismo ni licencias.**
- **Empleado adherido a sindicato.**
- **Tiene título secundario.**

1. Sueldo Básico según escala salarial:

Salario Básico	\$122.604,00
-----------------------	--------------

2. Antigüedad: 15 años. Según escala corresponde 1% sobre el Salario Básico por cada año.

Antigüedad	\$18.390,60
-------------------	-------------

3. Presentismo completo: Corresponde el 10% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$11.789,00

Presentismo Completo	\$11.789,00
-----------------------------	-------------

4. Presentismo Perfecto: Corresponde el 5% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$5.894,00.-

Presentismo Perfecto	\$5.894,00
-----------------------------	------------

5. Título Secundario/Terciario: Corresponde el 5% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$5.894,00.-

Asignación Título	\$5.894,00
--------------------------	------------

6. Total Remuneración Bruta: Ítems 1+2+3+4+5

Total Remuneración Bruta	\$164.571,60
---------------------------------	--------------

7. Deducciones establecidas por ley y Convenio Colectivo, aplicadas sobre Total Remuneración Bruta (6):

Jubilación	11%	\$18.102,88
Ley 19.032	3%	\$4.937,15
Obra Social	3%	\$4.937,15
Seguro Sepelio	Art. 44 CC 85/89	\$1.886,00
Aporte Sindicato	2%	\$3.291,43

8. Refrigerio: Suma no remunerativa determinada según escala salarial.

Refrigerio	\$35.403,00
-------------------	-------------

9. Asignación no remunerativa: Determinada en escala salarial.

Asignación No Remunerativa	\$105.000,00
-----------------------------------	--------------

10. Remuneración Neta: Ítems 6-7+8+9

Remuneración Neta	\$271.819,99
--------------------------	--------------



RECIBO DE REMUNERACIONES					
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX					
BANCO: XXXXXXX					
Periodo: Enero 2024					
Condición:					
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX 0. S.: O.S.P.A.V.			A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente		
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE	FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1		
1	<i>JOSÉ GARCÍA</i>	01/12/2008	SUELDO		
ULTIMO DEPOSITO		LIQUIDACION	BASICO: 122,604		
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
31/01/2024			2 MAESTRANZA		
COD.	CONCEPTO	C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO	30.00	122,604.00		
2	PRESENTISMO COMPL.	30.00	11,789.00		
3	PRESENTISMO PERFEC.	30.00	5,894.00		
4	ANTIGUEDAD	15.00	18,390.60		
5	ASIGNACION TITULO	30.00	5,894.00		
6	REFRIGERIO	30.00		35,403.00	
7	NO REMUNERATIVO ACUERDO	30.00		105,000.00	
8	JUBILACION 11%	11.00			18,102.88
9	LEY 19032 3%	3.00			4,937.15
10	O. SOCIAL 3%	3.00			4,937.15
11	SEGURO SEPELIO VIT.				1,886.00
12	SINDICATO SOEVA 2%	2.00			3,291.43
13	REDONDEO			0.01	
LUGAR DE PAGO		FECHA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024	164,571.60	140,403.01	33,154.61
RECIBI CONFORME LA SUMA DE:					NETO
SON PESOS: DOSCIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS VEINTE CON 00/100					271,820.00
ACREDITACION EN CUENTA					
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.					FIRMA EMPLEADO

Imagen 2. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

2. Categoría Operario Especializado.

- **Datos:**

- **Fecha de ingreso 20/03/2017.**
- **No tuvo ausencias.**
- **Tiene título secundario.**
- **Horas Extras al 50% 3,5 horas.**

1. Sueldo Básico según escala salarial.

Salario Básico	\$129.677,00
-----------------------	--------------

2. Antigüedad: 6 años.

Según escala corresponde 1% sobre el Salario Básico por cada año.

Antigüedad	\$7.780,62
-------------------	------------

3. Horas Extras: Salario Básico / 200 horas * 1,5 * 3,5 horas extras

Horas Extras	\$3.404,02
---------------------	------------

4. Presentismo completo: Corresponde el 10% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$11.789,00.-

Presentismo Completo	\$11.789,00
-----------------------------	-------------

5. Presentismo Perfecto: Corresponde el 5% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$5.894,00.-

Presentismo Perfecto	\$5.894,00
-----------------------------	------------

6. Título Secundario/Terciario: Corresponde el 5% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$5.894,00.-

Asignación Título	\$5.894,00
--------------------------	------------

7. Total Remuneración Bruta: Ítems 1+2+3+4+5+6

Total Remuneración Bruta	\$164.438,64
---------------------------------	--------------

8. Deduciones establecidas por ley y Convenio Colectivo, aplicadas sobre Total Remuneración Bruta (7):

Jubilación	11%	\$18.088,25
Ley 19.032	3%	\$4.933,16
Obra Social	3%	\$4.933,16
Seguro Sepelio	Art. 44 CC 85/89	\$1.886,00
Aporte Solidario Sindicato	1,5%	\$2.466,58

9. Refrigerio: Suma no remunerativa determinada según escala salarial.

Refrigerio	\$35.403,00
-------------------	-------------

10. Asignación no remunerativa: Determinada en escala salarial.

Asignación No Remunerativa	\$105.000,00
-----------------------------------	--------------

11. Remuneración Neta: Ítems 7-8+9+10

Remuneración Neta	\$272.534,49
--------------------------	--------------



RECIBO DE REMUNERACIONES					
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX					
BANCO: XXXXXXX					
Periodo: Enero 2024					
Condición:					
A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente					
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX		O. S.: O.S.P.A.V.			
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE	FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1		
1	JUAN GONZALEZ	20/03/2017	SUELDO		
ULTIMO DEPOSITO		LIQUIDACION	BASICO: 129,677		
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
31/01/2024			2 OPERARIO ESPECIALIZADO		
COD.	CONCEPTO	C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO	30.00	129,677.00		
2	PRESENTISMO COMPL.	30.00	11,789.00		
3	PRESENTISMO PERFEC.	30.00	5,894.00		
4	ANTIGUEDAD	6.00	7,780.62		
5	ASIGNACION TITULO	30.00	5,894.00		
6	HORAS EXTRAS 50%	3.50	3,404.02		
7	REFRIGERIO	30.00		35,403.00	
8	NO REMUNERATIVO ACUERDO	30.00		105,000.00	
9	JUBILACION 11%	11.00			18,088.25
10	LEY 19032 3%	3.00			4,933.16
11	O. SOCIAL 3%	3.00			4,933.16
12	SEGURO SEPELIO VIT.				1,886.00
13	AP.SOL.SINDICATO 1,5%	1.50			2,466.58
14	REDONDEO			0.51	
LUGAR DE PAGO		FECHA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024	164,438.64	140,403.51	32,307.15
RECIBI CONFORME LA SUMA DE:					NETO
SON PESOS: DOSCIENTOS SETENTA Y DOS MIL QUINIENTOS					
TREINTA Y CINCO CON 00/100					272,535.00
ACREDITACION EN CUENTA					
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.					FIRMA EMPLEADO

Imagen 3. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

3. Categoría Auxiliar “A”.

- **Datos:**

- **Fecha de ingreso 01/02/2021.**
- **No tuvo ausencias.**
- **Tiene título secundario.**
- **Vacaciones 6 días.**

1. Sueldo Básico según escala salarial: \$148.539,00 / 30 días * 24 días trabajados

Salario Básico Proporcional	\$118.831,20
------------------------------------	--------------

2. Antigüedad: 2 años.

Según escala corresponde 1% sobre el Salario Básico completo por cada año.

Antigüedad	\$2.970,78
-------------------	------------

3. Vacaciones: Salario Básico Completo+Antigüedad/25 días * 6 días de vacaciones

Vacaciones	\$36.362,35
-------------------	-------------

4. Presentismo completo: Corresponde el 10% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$11.789,00.-

Presentismo Completo	\$11.789,00
-----------------------------	-------------

5. Presentismo Perfecto: Corresponde el 5% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$5.894,00.-

Presentismo Perfecto	\$5.894,00
-----------------------------	------------

6. Título Secundario/Terciario: Corresponde el 5% sobre el Básico del Operario común, según escala salarial vigente asciende a \$5.894,00.-

Asignación Título	\$5.894,00
--------------------------	------------



7. Total Remuneración Bruta: Ítems 1+2+3+4+5+6+7

Total Remuneración Bruta	\$181.741,33
---------------------------------	--------------

8. Deduciones establecidas por ley y Convenio Colectivo, aplicadas sobre Total Remuneración Bruta (6):

Jubilación	11%	\$19.991,55
Ley 19.032	3%	\$5.452,24
Obra Social	3%	\$5.452,24
Seguro Sepelio	Art. 44 CC 85/89	\$1.886,00
Aporte Solidario Sindicato	1,5%	\$2.726,12

9. Refrigerio: Suma no remunerativa determinada según escala salarial.

Refrigerio	\$35.403,00
-------------------	-------------

10. Asignación no remunerativa: Determinada en escala salarial.

Asignación No Remunerativa	\$105.000,00
-----------------------------------	--------------

11. Remuneración Neta: Ítems 8-9+10+11

Remuneración Neta	\$290.408,18
--------------------------	--------------



RECIBO DE REMUNERACIONES					
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX					
BANCO: XXXXXXXX					
Periodo: Enero 2024					
Condición:					
A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente					
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX		O. S.: O.S.P.A.V.			
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE	FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1		
1	MARIA PEREZ	01/02/2021	SUELDO		
ULTIMO DEPOSITO		LIQUIDACION	BASICO: 148,539.00		
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
31/01/2024			4 AUXILIAR A		
COD.	CONCEPTO	C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO	24.00	118,831.20		
2	PRESENTISMO	30.00	11,789.00		
3	COMPL. PRESENTISMO PERFEC.	30.00	5,894.00		
4	ANTIGUEDAD	2.00	2,970.78		
5	ASIGNACION TITULO	30.00	5,894.00		
6	VACACIONES	6.00	36,362.35		
7	REFRIGERIO	30.00		35,403.00	
8	NO REMUNERATIVO ACUERDO	30.00		105,000.00	
9	JUBILACION 11%	11.00			19,991.55
10	LEY 19032 3%	3.00			5,452.24
11	O. SOCIAL 3%	3.00			5,452.24
12	SEGURO SEPELIO VIT.				1,886.00
13	AP.SOL.SINDICATO 1,5%	1.50			2,726.12
14	REDONDEO			0.82	
LUGAR DE PAGO		FECHA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024	181,741.33	140,403.82	31,736.15
RECIBI CONFORME LA SUMA DE: SON PESOS: DOSCIENTOS NOVENTA MIL CUATROCIENTOS NUEVE CON 00/100					NETO
ACREDITACION EN CUENTA					290,409.00
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.					FIRMA EMPLEADO

Imagen 4. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

B. ANÁLISIS Y LIQUIDACIÓN DE HABERES DEL PERSONAL FUERA DE CONVENIO.

1. Cargo Técnico de Calidad.

- **Datos:**

- **Fecha de ingreso 15/07/2023.**
- **Salario establecido entre las partes: \$936.151,00**
- **No tuvo ausencias.**
- **Tiene título universitario.**
- **Vacaciones 5 días.**

1. Sueldo Básico según contrato establecido entre las partes: \$936.151,00.-

Salario Básico	\$936.151,00
-----------------------	--------------

2. Plus Vacacional: Corresponde a la diferencia que surge entre (Salario Básico / 25 Días) - (Salario Básico / 30 Días) * 5 Días de vacaciones.

Plus Vacacional	\$31.205,05
------------------------	-------------

3. Total Remuneración Bruta: Ítems 1+2+3

Total Remuneración Bruta	\$967.356,05
---------------------------------	--------------

4. Deducciones establecidas por ley y Convenio Colectivo, aplicadas sobre Total Remuneración Bruta (4):

Jubilación	11%	\$106.409,17
Ley 19.032	3%	\$29.020,68
Obra Social	3%	\$29.020,68

5. Remuneración Neta: Ítems 4-5



Remuneración Neta	\$802.905,52
--------------------------	---------------------

RECIBO DE REMUNERACIONES					
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX					
BANCO: XXXXXXXX					
Periodo: Enero 2024					
Condición:					
A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente					
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX			O. S.: O.S.P.A.V.		
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE	FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1		
1	ANA GONZALEZ	15/07/2023	SUELDO		
ULTIMO DEPOSITO		LIQUIDACION	BASICO: 936,151		
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
31/01/2024			5 TECNICO DE CALIDAD		
COD.	CONCEPTO	C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO	30.00	936,151.00		
2	PLUS VACACIONAL	5.00	31,205.05		
3	JUBILACION 11%	11.00			106,409.17
4	LEY 19032 3%	3.00			29,020.68
5	O. SOCIAL 3%	3.00			29,020.68
6	REDONDEO			0.48	
LUGAR DE PAGO		FECHA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024	967,356.05	0.48	164,450.53
RECIBI CONFORME LA SUMA DE: SON PESOS: OCHOCIENTOS DOS MIL NOVECIENTOS SEIS CON 00/100					NETO
ACREDITACION EN CUENTA					802,906.00
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.					FIRMA EMPLEADO

Imagen 6. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

2. Cargo Guía de Turismo.

- **Datos:**

- **Fecha de ingreso 19/12/2022.**
- **Salario establecido entre las partes: \$1.157.112,00**
- **No tuvo ausencias.**
- **Comisiones por ventas: 6%**
- **Ventas del mes: \$5.802.289**

1. Sueldo Básico proporcional según contrato establecido entre las partes: \$1.157.112,00.

Salario Básico	\$1.157.112,00
-----------------------	----------------

2. Antigüedad: 1 año

Según escala corresponde 1% sobre el Salario Básico completo por cada año.

Antigüedad	\$11.571,12
-------------------	-------------

3. Comisiones: 6% sobre el total de ventas.

Comisiones	\$348.137,34
-------------------	--------------

4. Total Remuneración Bruta: Ítems 1+2+3

Total Remuneración Bruta	\$1.516.820,46
---------------------------------	----------------

5. Deducciones establecidas por ley y Convenio Colectivo, aplicadas sobre Total Remuneración Bruta (4):

Jubilación	11%	\$127.282,41 (*)
Ley 19.032	3%	\$34.713,38 (*)
Obra Social	3%	\$34.713,38 (*)

(*) Se aplica el tope de remuneración de \$1.157.112,83 para el cálculo de aportes vigente para el mes de Enero 2024 según resolución ANSES 220/23.

6. Remuneración Neta: Ítems 5-6

Remuneración Neta	\$1.320.111,29
--------------------------	----------------



RECIBO DE REMUNERACIONES					
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX					
BANCO: XXXXXXXX					
Periodo: Enero 2024					
Condición:					
A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente					
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX			O. S.: O.S.P.A.V.		
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE		FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1	
1	JUANA MARTINEZ		19/12/2022	SUELDO	
ULTIMO DEPOSITO			LIQUIDACION	BASICO: 1,157,112	
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO		
31/01/2024			6 GUIA DE TURISMO		
COD.	CONCEPTO	C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO	30.00	1,157,112.00		
2	ANTIGUEDAD	1.00	11,571.12		
3	COMISIONES	6.00	348,137.34		
4	JUBILACION 11%	11.00			128,282.41
5	LEY 19032 3%	3.00			45,504.61
6	O. SOCIAL 3%	3.00			45,504.61
7	REDONDEO			0.18	
LUGAR DE PAGO		FECHA	TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024	1,516,820.46	0.18	218,291.64
RECIBI CONFORME LA SUMA DE:					NETO
SON PESOS: UN MILLON DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL					
QUINIENTOS VEINTINUEVE CON 00/100					1,298,529.00
ACREDITACION EN CUENTA					
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.					
FIRMA EMPLEADO					

Imagen 7. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

3. Cargo Enólogo.

- **Datos:**

- **Fecha de ingreso 01/11/2021.**
- **Salario establecido entre las partes: \$ 1.166.321,00**
- **No tuvo ausencias.**

1. Sueldo Básico según contrato establecido entre las partes: \$1.166.321,00

Salario Básico	\$1.166.321,00
-----------------------	----------------

2. Antigüedad: 2 años

Según escala corresponde 1% sobre el Salario Básico completo por cada año.

Antigüedad	\$23.326,42
-------------------	-------------

3. Total Remuneración Bruta: Ítems 1+2.

Total Remuneración Bruta	\$1.189.647,42
---------------------------------	----------------

4. Deducciones establecidas por ley y Convenio Colectivo, aplicadas sobre Total Remuneración Bruta (3):

Jubilación	11%	\$127.282,41 (*)
Ley 19.032	3%	\$34.713,38 (*)
Obra Social	3%	\$34.713,38 (*)

(*) Se aplica el tope de remuneración de \$1.157.112,83 para el cálculo de aportes vigente para el mes de Enero 2024 según resolución ANSES 220/23.

5. Remuneración Neta: Ítems 3-4

Remuneración Neta	\$992.938,25
--------------------------	--------------



RECIBO DE REMUNERACIONES						
Acreditado en la cuenta N°: XXXXXXXX						
BANCO: XXXXXX						
Periodo: Enero 2024						
Condición:						
C.U.I.L.: XX-XXXX-XX			O. S.: O.S.P.A.V.			
A Tiempo completo indeterminado Trabajo permanente						
LEGAJO		APELLIDO Y NOMBRE		FECHA DE INGRESO	N° RECIBO: 1	
1		FRANCISCO SOSA		01/11/2021	SUELDO	
ULTIMO DEPOSITO			LIQUIDACION		BASICO: 1,166,321	
FECHA	LAPSO	BANCO	CARGO			
31/01/2024			7 ENOLOGO			
COD.	CONCEPTO		C/Hs./%	REM. C/D	REM. S/D	DEDUCCIONES
1	SUELDO BASICO		30.00	1,166,321.00		
2	ANTIGUEDAD		2.00	23,326.42		
3	JUBILACION 11%		11.00			127,282.41
4	LEY 19032 3%		3.00			35,689.42
5	O. SOCIAL 3%		3.00			35,689.42
6	REDONDEO				0.83	
LUGAR DE PAGO		FECHA		TOTAL	TOTAL	TOTAL
MENDOZA		31/01/2024		1,189,647.42	0.83	198,661.25
RECIBI CONFORME LA SUMA DE:						NETO
SON PESOS: NOVECIENTOS NOVENTA MIL NOVECIENTOS						
OCHENTA Y SIETE CON 00/100						990,987.00
ACREDITACION EN CUENTA						
EN CONCEPTO DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO ARRIBA INDICADO DEJANDO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO COPIA FIEL DE ESTE RECIBO.						
FIRMA EMPLEADO						

Imagen 8. Recibo de haberes. Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES FINALES.

Según el análisis exhaustivo llevado a cabo en todo el desarrollo de esta investigación y de los conocimientos adquiridos como resultado del estudio de los casos presentados, llegamos a la conclusión de que es fundamental poseer un profundo entendimiento de la totalidad del convenio colectivo 85/1989 aplicable a los trabajadores de bodega, a fin de calcular de forma completa, correcta e íntegra el sueldo del empleado. Resulta imperativo comprender cada caso en particular y aplicar las escalas y beneficios otorgados en el convenio y la legislación vigente.

Además de lo anteriormente expuesto, hemos observado que los empleados excluidos del Convenio Colectivo, en particular, los profesionales y técnicos indispensables para la actividad, se rigen por los propios contratos de trabajo individuales, cuyas cláusulas son acordadas entre las partes implicadas. Este contrato puede resultar tanto ventajoso como desventajoso para el trabajador, según sean las condiciones estipuladas en dicho contrato. Se advierte que estos acuerdos individuales pueden no contemplar las circunstancias económicas del país y podrían verse afectados por las fluctuaciones financieras, ya que al no estar amparados bajo un organismo sindical que proteja al trabajador, puede conducir a un trato injusto, especialmente en relación con su posición jerárquica y nivel de competencia profesional.

En este contexto, consideramos que sería más equitativo implementar una reforma en el convenio colectivo que incluya disposiciones protectoras a los profesionales, tales como la consideración de aumentos salariales obtenidos, beneficios otorgados o acuerdos no remunerativos concedidos. De esta manera, se garantizaría un trato más justo y razonable para todos los trabajadores, independientemente de su posición en la jerarquía laboral o su nivel de competencia profesional.

BIBLIOGRAFÍA.

AZPIAZU, D. Y BASUALDO, E. (2001). El complejo vitivinícola argentino en los noventa: potencialidades y restricciones. Buenos Aires: CEPAL- FLACSO.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 85/1989. Obreros y Empleados Vitivinícolas. Buenos Aires, 13 de Diciembre de 1989. Recuperado de http://foevaonline.com.ar/CCT_85-1989.pdf.

DECRETO-LEY N.º 11.594. Ratifíquese Diversos Convenios Internacionales del Trabajo. Convenio 95. (1956). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/201442/norma.htm>

LEY N° 11.544. Jornada de Trabajo. (1929). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm#:~:text=Ley%20N%C2%B0%2011.544%20actualizada%20%2D%20Iinfoleg&text=Art%C3%ADculo%20%2D%20La%20duraci%C3%B3n,no%20persigan%20fines%20de%20lucro>.

LEY N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 24.430. Constitución Nacional De La República Argentina. (1994). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS Y AFINES. Acuerdo Salarial para el periodo 2023/2024. (2023). Recuperado de <http://foevaonline.com.ar/escalas/2023-2024/ACTA%20Y%20PLANILLAS%20ACUERDO%20PARITARIO%20BODEGA%202023-4.pdf>

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS Y AFINES. Revisión Acuerdo Salarial. (2023). Recuperado de <http://foevaonline.com.ar/escalas/2023-2024/AcuertoRevisionBodega-septiembre2023.pdf>

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS Y AFINES. Segunda Revisión De Acuerdo Salarial. (2023). Recuperado de <http://foevaonline.com.ar/escalas/2023-2024/AcuerdoRevision2Bodega.pdf>

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS Y AFINES. Tercera Revisión De Acuerdo Salarial. (2024). Recuperado de <http://foevaonline.com.ar/escalas/2023-2024/AcuerdoRevision3Bodega.pdf>

PÉREZ, FERNANDO RAÚL. Nota Las Remuneraciones Del Personal Fuera De Convenio Y Su Necesaria Regulación Legislativa. Revista de Derecho Laboral, Editorial Abeledo Perrot. Recuperado de <https://www.fueradeconvenio.com.ar/nota-sobre-trabajo-fuera-de-convenio-publicada-por-abeledo-perrot/#>

RESOLUCIÓN 15/2023. (2023). Publicada en el boletín oficial, 29 de septiembre de 2023. Argentina. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/295159/20230929>

RESOLUCIÓN 220/2023. Administración Nacional De La Seguridad Social. (2023). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-220-2023-393432/texto>

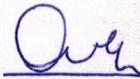
RESOLUCIÓN GENERAL N° 2988/2010. Simplificación Registral. Administración Federal De Ingresos Públicos. (2010). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/>

RESOLUCIÓN GENERAL N° 4003-E. Impuesto a las Ganancias. Régimen de retención. Administración Federal De Ingresos Públicos. (2017). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-4003-2017-272231/actualizacion>

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 05 de Abril de 2024



Ailin Bonetto

Firma y aclaración

27.543

Número de registro

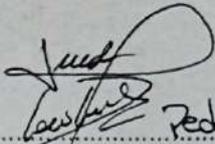
37.267.114

DNI

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 05 de Abril


.....
Pedrosa Lucas

Firma y aclaración

27.839

Número de registro

36.417.492

DNI