

MANUAL PRÁCTICO de Liquidación de Haberes

M4NU4L PR4C71C0 DE L1QU1D4C10N DE H43ERES

en Hotelería y Gastronomía
CCT 389/2004



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Aerts, Enrique Emilio

Manual práctico de liquidaciones de haberes : en hotelería y gastronomía
CCT 389/2004 - 1a ed. - Buenos Aires : Federación Empresaria Hotelera
Gastronómica de la República Argentina, 2006.
CD-Rom.

ISBN 987-23139-2-X

1. Sueldos-Liquidaciones. I. Título
CDD 331.21

Fecha de catalogación: 13/09/2006

Federación Empresaria Hotelera
Gastronómica de la República Argentina

COMITÉ EJECUTIVO

Presidente

MARIO ZAVALETA

Vicepresidentes

ELENA BOENTE

ARMANDO ZAVATTIERI

FRANCISCO COSTA

Secretario

FERNANDO DESBOTS

Tesorero

RICARDO RIMOLDI

Prosecretario

MARCELO GIOVANNONI

Protesorero

VÍCTOR RODRÍGUEZ

Secretario de Actas

ALDO SIALLE

Comisión Revisora de Cuentas

ANTONIO ROQUETA

JUAN PEDRO MASUT

ALFREDO ANGIULLI

CARLOS TREMSAL

CARLOS FRANCANO



Federación Empresaria Hotelera
Gastronómica de la República Argentina

Larrea 1250 (C1117ABJ)
Buenos Aires.-Argentina
Tel.: (54-11) 4822-7733
Fax: (54-11) 4822-7807
e-mail: informes@fehgra.org.ar
www.fehgra.org.ar

Es una publicación de la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina . Prohibida su reproducción total o parcial.

Manual práctico de liquidación de haberes.

Editado por © 2006 FEHGRA
Primera edición
CD-Rom.

ISBN-10: 987-23139-2-X

ISBN-13: 978-987-23139-2-0

Copiado en Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Buenos Aires. Septiembre 2006
Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723

Libro de edición Argentina

No se permite la reproducción parcial o total, el almacenamiento, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el permiso previo y escrito de los editores. Su infracción está penada por las leyes 11723 y 25446

prefacio

Con la vocación permanente de capacitar a empresarios y empleados, transmitir conocimientos específicos para mejorar el trabajo diario y promover una mejor inserción en el mercado laboral, la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA) avanza en el área a través de la gestión del Departamento de Capacitación y Formación Profesional.

Uno de los desafíos del Departamento, llevado adelante por su Fondo Editorial, es editar bibliografía, elaborada por reconocidos especialistas, que coadyuve al crecimiento profesional de quienes estudian o desarrollan una actividad vinculada a la hotelería y la gastronomía en la Argentina.

En esta oportunidad, se presenta el Manual Práctico de Liquidación de Haberes, escrito por Enrique Emilio Aerts, asesor de la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Bares, Confiterías y Afines del Sudoeste de la Provincia de Buenos Aires y miembro del Consejo Directivo de FEHGRA.

Esta obra fue realizada por sugerencia de los empresarios hotelero-gastronómicos y de los profesionales que les prestan asesoramiento, motivados por contar con un manual práctico de liquidación de haberes que contemple las particularidades del sector, comprendidas en el Convenio Colectivo de Trabajo 389/2004. Se sumaron a este pedido las instituciones educativas que imparten cursos y carreras vinculadas con la actividad. El texto está redactado en forma clara, sencilla y precisa. Incluye información sobre las diferentes modalidades de contratación que se adaptan a la real oferta y demanda de trabajo en los distintos establecimientos.

El objetivo de FEHGRA es que el Manual se transforme en una herramienta útil y muy práctica, que proporcione todos los elementos necesarios para realizar una gestión eficiente. La incorporación de habilidades es un pilar fundamental para que empresarios y empleados realicen un trabajo de excelencia y para que el sector hotelero y gastronómico se desarrolle en forma sustentable.

La obra ha sido realizada para la FEHGRA por el **Sr. Enrique Emilio Aerts**, bajo la coordinación del Departamento de Capacitación y Formación Profesional, formado por la Dra. Elena Boente (Directora), Sr. Enrique Emilio Aerts (Coordinador), Sr. Oscar Alberto Ghezzi (Región Centro), Sr. Carlos Alberto Ravalli (Región Provincia de Buenos Aires), Dra. Ana María Miñones (C.A. de Buenos Aires), Sr. Raúl Enrique Kotler (Región Norte), Sr. Gastón Monsalve (Región Litoral) y Sr. Armando Zavattieri (Región Cuyo); Sr. Miguel Juan Estruch (Ejecutivo del área) y Lic. Patricia Aguayo (Directora Académica). El Sr. Enrique Emilio Aerts es asesor de la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Bares, Confiterías y Afines del Sudoeste de la Provincia de Buenos Aires (Bahía Blanca); Profesor del Instituto Superior "Pedro Goyena" (Bahía Blanca); y miembro del Consejo Directivo de la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina.

Índice

Manual Práctico de Liquidación de Haberes

➤ 1. LIQUIDACION DE SUELDOS

- 1.1. Recibo oficial de haberes. Modelo.
- 1.2. Recibo oficial de haberes. Contenido necesario.
- 1.3. Salario básico convencional.
- 1.4. Incrementos salariales dispuestos por el Gobierno Nacional.
- 1.5. Sobresueldo / plus de temporada / pago a cuenta.
- 1.6. Adicional voluntario variable por objetivos.
- 1.7. Adicional por antigüedad.
- 1.8. Adicional por asistencia perfecta y puntualidad.
- 1.9. Adicional por complemento de servicio.
- 1.10. Adicional por alimentación.
- 1.11. Adicional por zona fría.
- 1.12. Trabajo nocturno. Compensación por descanso no gozado.
- 1.13. Complemento jornada mixta diurna-nocturna.
- 1.14. Hora suplementaria.
- 1.15. Complemento licencia especial.
- 1.16. Complemento feriado nacional.
- 1.17. Complemento día del gremio.
- 1.18. Compensación por descanso no gozado.
- 1.20. Asignaciones familiares.
- 1.21. Asignaciones no remunerativas.

➤ 2. OTRAS LIQUIDACIONES

- 2.1. Liquidación de sueldo anual complementario.
- 2.2. Liquidación adelanto licencia anual por vacaciones.
- 2.3. Liquidación asignación familiar por maternidad.
- 2.4. Liquidación asignación por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- 2.5. Liquidación personal extra eventos o especial.

➤ 3. ANEXOS

- Anexo I. Aportes y contribuciones.
- Anexo II. Feriados nacionales.
- Anexo III. Licencias especiales.

capítulo 1

Liquidación de Sueldos

➤ 1.1.	Recibo oficial de haberes. Modelo.	6
➤ 1.2.	Recibo oficial de haberes. Contenido necesario.	7
➤ 1.3.	Salario básico convencional.	7
➤ 1.4.	Incrementos salariales dispuestos por el Gobierno Nacional.	9
➤ 1.5.	Sobresueldo/ plus de temporada / pago a cuenta.	10
➤ 1.6.	Adicional voluntario variable por objetivos.	11
➤ 1.7.	Adicional por antigüedad.	11
➤ 1.8.	Adicional por asistencia perfecta y puntualidad.	12
➤ 1.9.	Adicional por complemento de servicio.	13
➤ 1.10.	Adicional por alimentación.	13
➤ 1.11.	Adicional por zona fría.	15
➤ 1.12.	Trabajo nocturno. Compensación por descanso no gozado.	15
➤ 1.13.	Complemento jornada mixta diurna-nocturna.	16
➤ 1.14.	Hora suplementaria.	17
➤ 1.15.	Complemento licencia especial.	18
➤ 1.16.	Complemento feriado nacional.	20
➤ 1.17.	Complemento día del gremio.	21
➤ 1.18.	Compensación por descanso no gozado.	23
➤ 1.19.	Deducciones legales.	24
➤ 1.20.	Asignaciones familiares.	25
➤ 1.21.	Asignaciones no remunerativas.	26

1.1. MODELO RECIBO OFICIAL DE HABERES CCT 389/2004

Empleador:
 Domicilio:
 C.U.I.T. N°:

Empleado/a:
 Categoría profesional:
 Fecha de ingreso:
 Antigüedad: meses
 C.U.I.L. N°:

Modalidad: SBC: \$ SBCmcp Escala I: \$

Salario básico convencional percibido mes..... año..... ;	\$
Incremento salarial dispuesto por el Gobierno Nacional	\$
Sobresueldo / Plus de temporada / Pago a cuenta	\$
Adicional voluntario variable por objetivos	\$
Adicional por antigüedad	\$
Adicional por asistencia perfecta y puntualidad	\$
Adicional por complemento de servicio	\$
Adicional por alimentación	\$
Adicional por zona fría	\$
Trabajo nocturno. Compensación por descanso no gozado	\$
Complemento jornada mixta diurna-nocturna	\$
Hora suplementaria	\$
Complemento licencia especial	\$
Complemento día feriado nacional	\$
Complemento día del gremio	\$
Compensación por descanso no gozado	\$
SUELDO BRUTO	\$
Jubilación	(\$
I.N.S.S.J. y P.	(\$
Obra social	(\$
Seguro de vida y sepelio	(\$
Cuota sindical voluntaria	(\$
Ahorro obligatorio	(\$
Embargo	(\$
IMPORTE LIQUIDO	\$
Asignación por hijo	\$
Asignación por hijo con discapacidad	\$
Asignación por ayuda escolar anual	\$
Asignación por prenatal	\$
Asignación no remunerativa	\$
IMPORTE NETO	\$

Recibí conforme el importe de pesos, y duplicado del presente documento.

Firma empleada (o)

Firma empleador

Lugar y fecha:

ULTIMO DEPOSITO JUBILACIONES: (Ley 17.250)

Banco: Fecha: Período:

1.2. RECIBO OFICIAL DE HABERES. CONTENIDO NECESARIO

Todo pago de salarios debe instrumentarse bajo recibo. Este debe contener, como mínimo, las enunciaciones contempladas en el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo, y en el Decreto Ley N°17.250/67, a saber:

- 1- Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y clave única de identificación tributaria (C.U.I.T.).
- 2- Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y código único de identificación laboral (C.U.I.L.).
- 3- Fecha de ingreso.
- 4- Tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- 5- Todo tipo de remuneración que perciba el trabajador, con indicación sustancial de su determinación.
- 6- Importe de las deducciones que se efectúan por aportes, embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- 7- Importe neto percibido expresado en números y letras.
- 8- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
- 9- Firma del empleador.
- 10- Firma del empleado o, con carácter de excepción, la de un familiar del trabajador o persona autorizada por él. En el caso en que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, bastará la individualización mediante impresión digital.
- 11- Lugar y fecha, que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.
- 12- Fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y de los aportes retenidos en el período inmediato anterior.

Además, se considera conveniente especificar:

- a- Tipo de modalidad del contrato de trabajo. Por ej.: “*De temporada*”, “*Trabajo en jornadas discontinuas*”, “*Trabajo en jornadas reducidas*”, etc.
- b- Monto del salario básico convencional.
- c- Monto del salario básico convencional de la mínima categoría profesional, Escala I.

1.3. SALARIO BASICO CONVENCIONAL

El Convenio Colectivo de Trabajo 389/2004 establece los salarios básicos que son fijados por las partes signatarias, (UTHGRA, Unión Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina FEHGRA, Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina), que constituyen el piso salarial, para cada calificación profesional, de acuerdo a la clase y categoría del establecimiento.

Las cifras publicadas, homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, corresponden a períodos mensuales y están fijadas para jornadas de 8 horas diarias y 48 semanales, exceptuando cuando el trabajo sea realizado por:

- a- **Menores de 14 a 18 años de edad**, en cuyo caso las cifras publicadas corresponden a una jornada de trabajo de 6 horas diarias y 36 semanales. (Art. 190 LCT).
Observación: La jornada de trabajo de los menores de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a 8 horas diarias o 48 semanales. (Art. 190 LCT).
- b- **Personal que cumple sus tareas en jornadas de hasta 7 horas, íntegramente nocturnas**, en cuyo caso las cifras publicadas corresponden a jornadas de trabajo de 7 horas diarias y 42 semanales. (Art. 200 LCT).
Observaciones: 1) Trabajo nocturno es aquel que se desarrolla entre las 21 y las 6 horas del día siguiente; 2) La limitación de 7 horas para los trabajadores nocturnos no tiene vigencia cuando se aplican los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Ejemplo: personal de la recepción de un hotel.

En caso de:

- a- Inasistencia injustificada.
- b- Ausencia por suspensión disciplinaria.
- c- Ausencia por goce de licencia gremial.
- d- Ausencia por goce de vacaciones.
- e- Ausencia por goce de licencia por maternidad.
- f- Ausencia por licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- g- Ausencia de la trabajadora por encontrarse en situación de excedencia.
- h- Días no trabajados por no existir relación laboral.
- i- Trabajo en jornadas reducidas.
- j- Trabajo en jornadas discontinuas.

el importe del salario básico convencional se debe deducir proporcionalmente.

CALCULO

CASO 1. Menores de 14 a 18 años de edad. (No comprende a los trabajadores, mayores de 16 años de edad, autorizados por la autoridad administrativa, a trabajar en jornadas de 8 horas).

$$a \frac{\left[\frac{SBC}{30} (b-c-d-e-f-g-h-i-j) \right]}{6} =$$

CASO 2. Trabajadores nocturnos. (No corresponde en el caso de aplicarse horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos).

$$a \frac{\left[\frac{SBC}{30} (b-c-d-e-f-g-h-i-j) \right]}{7} =$$

CASO 3. Personal no comprendido en los casos anteriores. Están comprendidos en este caso los menores de más de 16 años autorizados por la autoridad administrativa para trabajar en jornadas de 8 horas.

$$a \frac{\left[\frac{SBC}{30} (b-c-d-e-f-g-h-i-j) \right]}{8} =$$

SBC = Salario básico convencional.

a = Número de horas de la jornada habitual de trabajo. (No puede ser inferior a 4, según lo establecido en el Art. 8.1 del CCT 389/2004).

b = Número de días que el empleado trabaja por mes.

c = Número de días ausente en forma injustificada.

- d = Número de días ausente por suspensión disciplinaria.
- e = Número de días ausente por goce de licencia gremial.
- f = Número de días ausente por goce de licencia por maternidad.
- g = Número de días ausente por goce de vacaciones.
- h = Número de días ausente por licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- i = Número de días por encontrarse la trabajadora en situación de excedencia.
- j = Número de días sin relación laboral.

1.4. INCREMENTOS SALARIALES DISPUESTOS POR EL GOBIERNO NACIONAL

En algunas oportunidades el Gobierno Nacional dispone aumentar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales. Estos importes, de acuerdo a lo establecido en el CCT 389/2004, no integran la base de cálculo de los adicionales convencionales, salvo que la norma indique lo contrario.

En caso de:

- ⦿ a- Inasistencia injustificada.
- ⦿ b- Ausencia por suspensión disciplinaria.
- ⦿ c- Ausencia por goce de licencia gremial.
- ⦿ d- Ausencia por goce de vacaciones.
- ⦿ e- Ausencia por goce de licencia por maternidad.
- ⦿ f- Ausencia por licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- ⦿ g- Ausencia de la trabajadora por encontrarse en situación de excedencia.
- ⦿ h- Días no trabajados por no existir relación laboral.
- ⦿ i- Trabajo en jornadas reducidas.
- ⦿ j- Trabajo en jornadas discontinuas.

el importe del incremento salarial se debe deducir proporcionalmente.

CALCULO

CASO 1. Menores de 14 a 18 años de edad. (No comprende a los trabajadores, mayores de 16 años de edad, autorizados por la autoridad administrativa, a trabajar en jornadas de 8 horas).

$$a \left[\frac{\frac{IS}{30} (b-c-d-e-f-g-h-i-j)}{6} \right] =$$

CASO 2. Trabajadores nocturnos. (No corresponde en el caso de aplicarse horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos).

$$a \left[\frac{\frac{IS}{30} (b-c-d-e-f-g-h-i-j)}{7} \right] =$$

CASO 3. Personal no comprendido en los casos anteriores. Están comprendidos en este caso los menores de más de 16 años autorizados por la autoridad administrativa para trabajar en jornadas de 8 horas.

$$a \frac{\left[\frac{IS}{30} (b-c-d-e-f-g-h-i-j) \right]}{8} =$$

- IS** = Incremento salarial dispuesto por el Gobierno Nacional.
a = Número de horas de la jornada habitual de trabajo. (No puede ser inferior a 4, según lo establecido en el Art. 8.1 del CCT 389/2004).
b = Número de días que el empleado trabaja por mes.
c = Número de días ausente en forma injustificada.
d = Número de días ausente por suspensión disciplinaria.
e = Número de días ausente por goce de licencia gremial.
f = Número de días ausente por goce de licencia por maternidad.
g = Número de días ausente por goce de vacaciones.
h = Número de días ausente por licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
i = Número de días por encontrarse la trabajadora en situación de excedencia.
j = Número de días sin relación laboral.

1.5. SOBRESUELDO / PLUS DE TEMPORADA / PAGO A CUENTA

El salario puede estar integrado por:

- Un sobresuelo, cuyo importe es fijado por acuerdo entre empleado y empleador.
- Un plus, gratificación que suele darse en algunos lugares durante una temporada.
- Un pago a cuenta de futuros aumentos remunerativos y no remunerativos.

Estos importes no integran la base de cálculo de los adicionales convencionales.

En caso de:

- a- Inasistencia injustificada.
- b- Ausencia por suspensión disciplinaria.
- c- Ausencia por goce de licencia gremial.
- d- Ausencia por goce de vacaciones.
- e- Ausencia por goce de licencia por maternidad.
- f- Ausencia por licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- g- Ausencia de la trabajadora por encontrarse en situación de excedencia.
- h- Días no trabajados por no existir relación laboral.

El importe establecido como sobresuelo se reducirá proporcionalmente.

CALCULO

$$\text{Sobresueldo} - \left[\frac{\text{Sobresueldo}}{a} (b+c+d+e+f+g+h+i) \right] =$$

- a* = Número de jornadas trabajadas habitualmente por mes.
- b* = Número de días ausente en forma injustificada.
- c* = Número de días ausente por suspensión disciplinaria.
- d* = Número de días ausente por goce de licencia gremial.
- e* = Número de días ausente por goce de licencia por maternidad.
- f* = Número de días ausente por goce de vacaciones.
- g* = Número de días ausente por licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- h* = Número de días por encontrarse la trabajadora en situación de excedencia.
- i* = Número de días sin relación laboral.

1.6. ADICIONALES VOLUNTARIOS VARIABLES POR OBJETIVOS

El Convenio Colectivo de Trabajo 389/2004 (art. 11.9) establece que “las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo; conservando asimismo en aquellos casos en que estos sistemas hubieran sido efectivamente establecidos las facultades de modificar y/o suprimir los mismos en el futuro, o bien de absorberlos en los salarios básicos por futuros aumentos que por cualquier motivo se produjeran en los mismos, incluidos aumentos por disposiciones legales y convencionales”.

CALCULO

Valor pecuniario establecido para el adicional.

1.7. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

El adicional por antigüedad (CCT 389/2004, Art. 11.3.1) se aplica sobre el sueldo básico convencional percibido, no siendo acumulable.

Se abona a cada trabajador según la siguiente escala:

Meses trabajados	13-36	37-60	61-84	85-108	109-132
Tanto por ciento	1	2	4	5	6

Meses trabajados	133-156	157-180	181-204	205-228	229 en adelante
Tanto por ciento	7	8	10	12	14

Este beneficio no alcanza a los empleados incluidos en la categoría profesional “aprendiz”.

CALCULO

$$\frac{a \cdot SBCp}{100} =$$

a = Tanto por ciento que corresponda.

$SBCp$ = Salario Básico Convencional percibido.

El Convenio Colectivo de Trabajo especifica, además, que: a) “La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento, cualesquiera fuera su forma de contratación” (Art. 11.3.2); y b) “Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente Adicional por Antigüedad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos correspondiente a la categoría o nivel del trabajador, que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo. Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad” (Art. 11.3.3).

1.8. ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA Y PUNTUALIDAD

Este adicional (Art. 11.5, CCT 389/2004) es del diez por ciento sobre el salario básico convencional percibido. Se aplica siempre que el empleado observe asistencia perfecta y puntualidad. Solamente se consideran como eximentes justificativas de ausencia al trabajo cuando ellas se originen en:

- a- Vacaciones ordinarias anuales.
- b- Licencias especiales.
- c- Descansos (Semanales y/o compensatorios por trabajo nocturno).

Toda otra ausencia, aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensión disciplinaria, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc. será computada como inasistencia a los efectos del pago del adicional por asistencia perfecta y puntualidad.

Los empleados comprendidos en la categoría profesional “aprendiz” no tienen derecho a percibir este adicional. El CCT 389/2004 especifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del adicional “estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias”. Determina, además, que “si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por

adición de sumas fijas o porcentuales, los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad”.

CALCULO

$$0,1 (SBCp) =$$

SBCp = Salario Básico Convencional percibido.

1.9. ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO

De acuerdo a lo que establece el CCT 389/2004, en su art. 11.6, su monto será equivalente al doce por ciento del sueldo básico convencional percibido, pactado y homologado mediante paritarias de negociación. No se toman en cuenta los incrementos a los básicos dispuestos por disposiciones legales o gubernamentales, en tanto que la norma que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esa posibilidad.

CALCULO

$$0,12 (SBCp) =$$

SBCp = Salario Básico Convencional percibido.

1.10. ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN

De acuerdo a lo establecido en el Art. 11.4 del CCT 389/2004, se pueden dar los siguientes casos:

CASO A	Empleador provee almuerzo y/o cena.	No se tiene que incluir el rubro en la liquidación de haberes. Se debe hacer firmar un recibo aparte en el que conste que se recibió almuerzos y/o cenas.
CASO B	Empleador provee solamente refrigerio y/o merienda.	Se debe complementar el beneficio: Opción 1: mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 5% del salario básico convencional de la mínima categoría profesional, Escala I. Opción 2: mediante el pago en dinero, adquiriendo en este caso el adicional naturaleza remuneratoria a sus efectos. En este caso se tiene que incluir el rubro en la liquidación de haberes.

CASO C

Empleador no provee ni refrigerio, ni merienda, ni almuerzo, ni cena.

Opción 1: Entregar vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 10% del salario básico convencional de la mínima categoría profesional.

Opción 2: Pagar en dinero en cuyo caso el adicional adquiere naturaleza remuneratoria. En este caso se tiene que incluir el rubro en la liquidación de haberes.

Es importante destacar que este beneficio no alcanza a:

- a- Empleados encuadrados en la categoría profesional “aprendiz”.
- b- Personal que desarrolla tareas en jornadas reducidas. y/o con asistencia irregular.

CASO B

$$0,05 \left[\frac{SBCmcp}{30} (a-b-c-d-e-f-g-h) \right] =$$

CASO C

$$0,1 \left[\frac{SBCmcp}{30} (a-b-c-d-e-f-g-h) \right] =$$

- SBCmcp** = Salario Básico Convencional Categoría profesional 1, Escala I.
a = Número de días que el empleado trabaja habitualmente por mes.
b = Número de días ausente en forma injustificada.
c = Número de días ausente por suspensión disciplinaria.
d = Número de días ausente por enfermedad o accidente.
e = Número de días ausente por licencia gremial.
f = Número de días ausente por licencia por maternidad.
g = Número de días ausente por goce de vacaciones.
h = Número de días ausente por no existir relación laboral.

Válido para ambos casos: Por ausencia, a excepción de vacaciones, licencias especiales y descansos compensatorios, al trabajador se le reducirá el adicional por el tiempo que estuvo ausente. Las deducciones diarias se calculan dividiendo por treinta el adicional mensual.

Al igual que para los otros adicionales convencionales, el CCT 389/2004 establece que “se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del adicional por alimentación, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo”, y también “Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales se

dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad”.

1.11. ADICIONAL POR ZONA FRÍA

El CCT 389/2004 establece que este adicional convencional debe ser pactado por las Comisiones locales, zonales o regionales. El convenio establece, además, como zonas frías a las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, y a los centros de invierno de todo el país.

1.12. TRABAJO NOCTURNO. COMPENSACION POR DESCANSO NO GOZADO (Art. 200 LCT)

Cuando el trabajo no se realiza por el régimen de equipo, en jornadas de 8 horas diarias, íntegramente nocturnas, y no se ha otorgado al trabajador, por los motivos contemplados en la Ley 11.544, un día de descanso por cada siete de trabajo nocturno, se debe abonar un suplemento por el valor de 8 minutos por cada hora nocturna trabajada.

- a- con un recargo del cincuenta por ciento si se trata de días comunes, o
- b- con un recargo del cien por ciento si se trata de días feriado.

CALCULO

CASO 1. Empleado encuadrado en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{1.800} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{1.800} \right] =$$

CASO 2. Empleado encuadrado en caso c, opción 2 adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{1.800} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{1.800} \right] =$$

- a** = Número de horas nocturnas trabajadas en el mes, en día común.
- b** = Número de horas nocturnas trabajadas en el mes, en día feriado.
- SBC** = Salario básico convencional.
- SBCmcp** = Salario básico convencional Categoría profesional 1, Escala I.
- S** = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
- t** = tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.13. COMPLEMENTO JORNADA MIXTA DIURNA-NOCTURNA

Cuando el trabajo no se realiza por el régimen de equipo y se alternan en una jornada horas diurnas y nocturnas, y el empleador no opta por reducir la jornada del trabajador en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada, debe abonar al empleado ocho minutos por cada hora nocturna trabajada, como hora suplementaria.

- a- con un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario habitual, si se trata de días comunes, o
- b- con un recargo del cien por ciento calculado sobre el salario habitual, si se trata de días feriado.

CALCULO

CASO 1. Empleado encuadrado en caso c, opción 2 adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{1800} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{1800} \right] =$$

CASO 2. Empleado encuadrado en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{1800} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{1800} \right] =$$

- a** = Número de horas nocturnas trabajadas en el mes, en día común.
- b** = Número de horas nocturnas trabajadas en el mes, en día feriado.
- SBC** = Salario básico convencional.
- SBCmcp** = Salario básico convencional Categoría profesional 1, Escala I.
- S** = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
- t** = tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.14. HORA SUPLEMENTARIA

Dice el CCT 389/2004 que “la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5º de la ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33”:

- un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario habitual, si se trata de días comunes.
- un recargo de cien por ciento en días feriados.

Por otra parte hay que tener en cuenta:

- Que los menores no pueden trabajar horas extras, ya que las jornadas establecidas para los mismos de 6 horas (de 14 a 16 años) y 8 horas (16 a 17 años) son límites absolutos y tienen una finalidad protectora.
- Que los trabajadores contratados a tiempo parcial, en jornadas inferiores a las 2/3 partes de la habitual, no pueden realizar horas extraordinarias.
- Que el CCT 389/2004 contempla que dadas las características de la actividad hotelero-gastronómica, si el empleador lo solicita y el empleado presta su conformidad, se pueden exceder los topes establecidos por el Decreto 484/2000: a) no más de 30 horas extras por mes; y b) No más de 200 horas extras por año.

CALCULO

CASO 1. Trabajadores nocturnos. Empleados encuadrados en caso c, opción 2 adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{210} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{210} \right] =$$

CASO 2. Trabajadores nocturnos. Empleados encuadrados en caso b, opción 2 adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{210} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{210} \right] =$$

CASO 3. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso c, opción 2 adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{240} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,1\frac{SBCmcp}{30}}{240} \right] =$$

CASO 4. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso b, opción 2 adicional por alimentación.

$$1,5 a \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{240} \right] + 2b \left[\frac{SBC+S+\frac{t.SBC}{30}+0,1SBC+0,12SBC+0,05\frac{SBCmcp}{30}}{240} \right] =$$

- a** = Número de horas extras trabajadas en el mes, en día común.
- b** = Número de horas extras trabajadas en el mes, en día feriado.
- SBC** = Salario básico convencional.
- SBCmcp** = Salario básico convencional Categoría profesional 1, Escala I.
- S** = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
- t** = tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.15. COMPLEMENTO LICENCIA ESPECIAL

Las licencias especiales que se detallan en el Anexo III son pagas, cualquiera sea la antigüedad del trabajador, y el salario se calcula dividiendo por veinticinco el sueldo que el empleado percibe en el momento de su otorgamiento.

CALCULO

CASO 1. Menores de 14 a 18 años de edad. Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05 SBCmcp}{25} \right]}{6} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05 SBCmcp}{30} \right]}{6} =$$

CASO 2. Menores de 14 a 18 años de edad. Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1 SBCmcp}{25} \right]}{6} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1 SBCmcp}{30} \right]}{6} =$$

CASO 3. Trabajadores nocturnos (Jornadas de hasta 7 horas). Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05 \quad SBCmcp}{25} \right] - a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05 \quad SBCmcp}{30} \right] =$$

$$\frac{\quad}{7} - \frac{\quad}{7} =$$

CASO 4. Trabajadores nocturnos (Jornadas de hasta 7 horas). Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1 \quad SBCmcp}{25} \right] - a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1 \quad SBCmcp}{30} \right] =$$

$$\frac{\quad}{7} - \frac{\quad}{7} =$$

CASO 5. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05 \quad SBCmcp}{25} \right] - a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05 \quad SBCmcp}{30} \right] =$$

$$\frac{\quad}{8} - \frac{\quad}{8} =$$

CASO 6. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1 \quad SBCmcp}{25} \right] - a.b \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1 \quad SBCmcp}{30} \right] =$$

$$\frac{\quad}{8} - \frac{\quad}{8} =$$

- a** = Número de horas de la jornada normal de trabajo.
b = Número de días con goce de licencia especial.
SBC = Salario Básico Convencional.
S = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
t = tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.16. COMPLEMENTO FERIADO NACIONAL

Son días feriados los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción (nacional, provincial, regional, municipal), para la conmemoración de festividades cívicas y religiosas.

Los feriados nacionales son los enumerados en el Anexo II.

Las empresas están facultadas para convocar en esas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados tendrán la obligación de concurrir a prestar servicios

A los empleados que prestan servicio durante los días feriados, se les debe abonar la remuneración incrementada en un cien por ciento tomando como base de cálculo lo dispuesto en el artículo 155° de la L.C.T.

Corresponde al trabajador la percepción del "Complemento día feriado" en casos de enfermedad inculpable, accidente de trabajo y licencias especiales pagas.

CALCULO

CASO 1. Menores de 14 a 18 años de edad. Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{25} \right]}{6} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right]}{6} =$$

CASO 2. Menores de 14 a 18 años de edad. Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{25} \right]}{6} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right]}{6} =$$

CASO 3. Trabajadores nocturnos (Jornadas de hasta 7 horas). Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{25} \right]}{7} - \frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right]}{7} =$$

CASO 4. Trabajadores nocturnos (Jornadas de hasta 7 horas). Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{25} \right]}{7} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t \ SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right]}{7} =$$

CASO 5. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{25} \right]}{8} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right]}{8} =$$

CASO 6. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{2.a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{25} \right]}{8} - \frac{a.b \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right]}{8} =$$

- a** = Número de horas de la jornada normal de trabajo.
- b** = Número de días feriado nacional trabajados.
- SBC** = Salario básico convencional.
- SBCmcp** = Salario básico convencional Categoría profesional 1, Escala I.
- S** = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
- t** = tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.17. COMPLEMENTO DIA DEL GREMIO

De acuerdo a lo establecido en el artículo 12.3 del CCT 389/2004, se debe adicionar un jornal más a la remuneración legal que corresponda a la fecha (2 de agosto) del trabajador que preste servicios ese día por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera o gastronómica.

CALCULO

CASO 1. Menores de 14 a 18 años de edad. Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a \left[\frac{SBC+S+t SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right]}{6} =$$

CASO 2. Menores de 14 a 18 años de edad. Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right]}{6} =$$

CASO 3. Trabajadores nocturnos (jornadas de hasta 7 horas). Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right]}{7} =$$

CASO 4. Trabajadores nocturnos (jornadas de hasta 7 horas). Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right]}{7} =$$

CASO 5. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right]}{8} =$$

CASO 6. Personal no comprendido en los casos anteriores. Empleados encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$\frac{a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right]}{8} =$$

- a = Número de horas de la jornada normal de trabajo.
SBC = Salario básico convencional.
SBCmcp = Salario básico convencional Categoría profesional 1, Escala I.
S = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
 tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.18. COMPENSACIÓN POR DESCANSO NO GOZADO

Todo trabajador tiene derecho a gozar de un descanso semanal de treinta y cinco horas. Si el empleador no le otorga al trabajador el descanso compensatorio, se debe aplicar la doble pena dispuesta en el artículo 207° de la L.C.T.

- Que el trabajador se tome el franco por sí, a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal al empleador con veinticuatro horas de anticipación.
- Que la jornada durante el descanso hebdomadario se abone como extra, con el recargo del cien por ciento.

CALCULO DE LA COMPENSACION

CASO 1. Menores de 14 a 18 años de edad. Trabajadores encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right] =$$

$$6$$

CASO 2. Menores de 14 a 18 años de edad. Trabajadores encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right] =$$

$$6$$

CASO 3. Trabajadores nocturnos (jornadas de hasta 7 horas). Trabajadores encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right] =$$

$$7$$

CASO 4. Trabajadores nocturnos (jornadas de hasta 7 horas). Trabajadores encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right] =$$

$$7$$

CASO 5. Personal no comprendido en los casos anteriores. Trabajadores encuadrados en caso b, opción 2, adicional por alimentación.

$$a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,05SBCmcp}{30} \right] =$$

$$8$$

CASO 6. Personal no comprendido en los casos anteriores. Trabajadores encuadrados en caso c, opción 2, adicional por alimentación.

$$a \left[\frac{SBC+S+t \quad SBC+0,1SBC+0,12SBC+0,1SBCmcp}{30} \right] =$$

$$8$$

- a** = Número de horas de la jornada normal de trabajo.
- b** = Número de jornadas no trabajadas en compensación por descansos no gozados.
- SBC** = Salario básico convencional
- SBCmcp** = Salario básico convencional Categoría profesional 1, Escala I.
- S** = Sobresueldo/Incremento Salarial dispuesto por el GN, plus, etc.
- t** = tanto por ciento correspondiente escala adicional por antigüedad.

Otros casos:

Para los trabajadores comprendidos en los casos: A; B opción 1 y C opción 1 (adicional por alimentación) se pueden aplicar, indistintamente, cualquiera de las dos fórmulas. En ambos casos el valor a fijar para el adicional por alimentación será cero.

1.19. DEDUCCIONES LEGALES

El conjunto de obligaciones previsionales y laborales así sea aportado por el empleado a través de la retención que se le practica en el recibo de sueldo, o pagado exclusivamente por la empresa como contribución al sistema, recibe comúnmente el nombre de Leyes Sociales y se compone de los conceptos detallados en el Anexo I.

Base imponible

De acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del CCT 389/2004 “Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etc. se efectuarán sobre los montos sujetos a aportes y contribuciones de ley, efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario”.

En el caso particular de los aportes y contribuciones correspondientes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones hay que tener en cuenta que la ley 24.241/93, en su artículo 9, establece: “A los fines del cálculo de aportes y contribuciones correspondientes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), las remuneraciones no podrán ser inferiores al importe equivalente a tres (3) veces el valor del aporte medio previsional obligatorio (AMPO) ...”. (hoy 3 MOPRES).-

Además, por distintos motivos y por ley, en determinadas oportunidades, se establece para zonas geográficas o modalidades de contrato de trabajo, la reducción y/o eliminación de aportes y contribuciones.

En el caso de los aportes y contribuciones a la obra social, si bien la ley permite contribuir y aportar sobre remuneraciones reales, el trabajador no tiene cobertura total o parcial, cuando se calcula sobre una remuneración menor a tres MOPRES. (\$ 240). Ver Anexo VI.

Cuota Sindical Voluntaria

A todos los trabajadores que se encuentren afiliados a la entidad sindical Unión Trabajadores Hoteleros Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y hayan notificado a la empresa tal circunstancia, y ello avalado por notificación efectuada por el sindicato, se le reducirá del sueldo bruto un dos y medio por ciento en concepto de cuota sindical.

Ahorro obligatorio

De acuerdo con lo normado en los artículos 192º y 193º de la Ley de Contrato de Trabajo, en el caso de los menores comprendidos entre los 14 y los 16 años de edad, se deberá deducir el diez por ciento de su remuneración mensual y depositarlo en la cuenta de ahorro del menor dentro de los tres días de pagada la retribución.

Embargos

Los montos de los embargos que deben deducirse de los salarios son fijados, únicamente, por autoridad judicial.

1.20. ASIGNACIONES FAMILIARES

A partir del 1º de octubre de 1996, por la ley 24.714, se instituye, con alcance nacional y obligatorio un régimen de asignaciones familiares.

Las asignaciones familiares se definen como las prestaciones de la Seguridad Social, de carácter pecuniario. Las mismas tienen por finalidad la protección de los beneficiarios del régimen que las regula, ante eventualidades de origen económico-social que lleven a aquellos a un estado de indigencia, encontrándose estas relacionadas con las cargas de familia de los beneficiarios.

El régimen del ámbito y objeto de las Asignaciones Familiares, está establecido en la Ley 24.714, la cual en su artículo 1º define que tiene carácter obligatorio y es de alcance nacional.

Las asignaciones familiares no constituyen remuneración, no se toman en cuenta a efectos del cálculo del Sueldo Anual Complementario ni de indemnización alguna, son inembargables y no se encuentran sujetas a gravamen alguno.

Según su función pueden ser complementarias o sustitutivas.

Según su ocurrencia pueden ser Ocasionales o Eventuales y Habituales.

Según su Periodicidad son: Mensuales, Anuales, o Por Unica Vez o Pago Unico.

La ley establece las siguientes prestaciones: 1) asignación por hijo; 2) asignación por hijo con discapacidad; 3) asignación por prenatal; 4) asignación por ayuda escolar anual para la educación básico y polimodal; 5) asignación por maternidad; 6) asignación por nacimiento; 7) asignación por adopción, y 8) asignación por matrimonio.

Los montos de cada asignación, varían teniendo en cuenta: tope de remuneraciones mensuales en una zona general y tope de remuneraciones mensuales para zonas determinadas del país con montos diferenciados.

Para acreditar el derecho a la percepción a cada una de las asignaciones familiares se debe cumplir con determinadas condiciones. Estas prestaciones no constituyen remuneración ni están sujetas a gravámenes, y tampoco deben ser tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario, ni para el pago de las indemnizaciones por despido, enfermedad, accidente, o para cualquier otro efecto. Además, son inembargables.

1.21. ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS

Cuando el Gobierno Nacional dispone el pago obligatorio de una asignación no remunerativa el empleador puede optar:

- a- por incluir ese rubro en el recibo de sueldo de sus empleados.
- b- por emitir un recibo separado, el que puede o no guardar las formas previstas para el recibo de haberes.

Es importante tener en cuenta que:

- a- Estas asignaciones no tienen carácter salarial.
- b- No deben ser consideradas para el cálculo del Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios o adicionales, e indemnizaciones.
- c- Su cálculo es proporcional a la jornada legal y a la prestación de servicios.
- d- Al ser no remunerativa corresponde descontar los días u horas no trabajadas, aún en los casos de licencias pagas, ya sean legales o convencionales (vacaciones, enfermedad, maternidad, nacimiento, matrimonio, fallecimiento, exámenes, etc.)
- e- Por lo general no está sujeta a aportes, contribuciones ni retenciones.
- f- No generan incremento en los distintos adicionales previstos en la convención colectiva de trabajo, cuyo monto surge de aplicar determinadas proporciones, porcentajes, índices o coeficientes sobre el salario básico.
- g- Su pago es mensual pero no es obligatorio que coincida con la fecha o período de pago de las remuneraciones.
- h- No rigen los plazos máximos de las remuneraciones: cuatro días hábiles para la remuneración mensual, por lo tanto no genera mora automática.

capítulo 2

Otras Liquidaciones

- **2.1.** Liquidación de sueldo anual complementario 28
- **2.2.** Liquidación adelanto licencia anual por vacaciones 30
- **2.3.** Liquidación asignación familiar por maternidad 31
- **2.4.** Liquidación asignación por nacimiento de hijo con Síndrome de Down 32
- **2.5.** Liquidación personal extra eventos o especial 33

2.1. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

MODELO RECIBO OFICIAL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Empleador:
 Domicilio:
 C.U.I.T. N°:

Empleado/a:
 Categoría profesional:
 Fecha de ingreso:
 Antigüedad: meses
 C.U.I.L. N°:

Mayor remuneración mensual devengada en el cuatrimestre/ semestre: \$.....

Sueldo anual complementario	semestre/ cuatrimestre, año	\$
Jubilación		(\$
I.N.S.S.J. y P.		(\$
Obra social		(\$
Seguro de vida y sepelio		(\$
Cuota sindical voluntaria		(\$
Ahorro obligatorio		(\$
Embargo		(\$
IMPORTE NETO		\$

Recibí conforme el importe de pesos, y duplicado del presente documento.

Firma empleada (o)

Firma empleador

Lugar y fecha:

Para los negocios Pymes el Sueldo Anual Complementario es el cincuenta por ciento o el treinta y tres por ciento de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto del semestre o cuatrimestre.

El CCT 389/2004 en su artículo trigésimo, capítulo de la pequeña y mediana empresa, establece que “El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o época del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo”.

Por otra parte:

- La liquidación del aguinaldo debe ser proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres/cuatrimetres en que se devenguen las remuneraciones computables.
- El Sueldo Anual Complementario debe ser pagado sobre el cálculo del cincuenta por ciento o treinta y tres por ciento de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres o cuatrimestres.
- Todos los conceptos remunerativos devengados por el trabajador se deben tener en cuenta para establecer la mejor remuneración del semestre o cuatrimestre. No importa que algunos conceptos remuneratorios sean circunstanciales ya que no se exige la condición de normal y/o habitual.
- En el caso de premios o gratificaciones anuales debe computarse en la base de cálculo sólo la parte de ésta que se hubiera devengado en el semestre o cuatrimestre y según la incidencia mensual que representa.

- El aguinaldo no contempla el cómputo de conceptos no remunerativos tales como asignaciones familiares. Por lo tanto no se calcula sobre los importes abonados en concepto de “licencia por maternidad”.
- El importe del SAC es considerado concepto remunerativo, y por lo tanto, genera aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

CALCULO DEL AGUINALDO - CASO 1 Pago del SAC en dos cuotas

$$1/2 \text{ SAC} = a \left[\frac{b}{180} \right]$$

a = Número de días trabajados en el semestre.
b = Mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, en el semestre.

CALCULO DEL AGUINALDO - CASO 2 (Pymes) Pago del SAC en tres cuotas

$$1/3 \text{ SAC} = a \left[\frac{b}{120} \right]$$

a = Número de días trabajados en el cuatrimestre.
b = Mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, en el cuatrimestre.

CALCULO DEL AGUINALDO - CASO 3 Trabajador que prestó servicios menos de treinta días en el cuatrimestre o semestre

$$\text{SAC} = \frac{\text{Única remuneración}}{12}$$

Deducciones:

Todas las deducciones deben ser calculadas sobre el resultado obtenido en los casos 1 ó 2.

2.2. ADELANTO LICENCIA ANUAL POR VACACIONES

MODELO RECIBO ADELANTADO LICENCIA ANUAL POR VACACIONES

Empleador:
 Domicilio:
 C.U.I.T. N°:

Empleado/a:
 Categoría profesional:
 Fecha de ingreso:
 Antigüedad: meses
 C.U.I.L. N°:

Adelanto de vacaciones: días correspondientes a vacaciones año \$

Jubilación	(\$
I.N.S.S.J. y P.	(\$
Obra social	(\$
Seguro de vida y sepelio	(\$
Cuota sindical voluntaria	(\$
Ahorro obligatorio	(\$
Embargo	(\$
	\$

Asignación por hijo	\$
Asignación por hijo con discapacidad	\$
Asignación por ayuda escolar anual	\$
Asignación por prenatal	\$

IMPORTE NETO **\$**

Recibí conforme el importe de pesos, y duplicado del presente documento.

Firma empleada (o)

Firma empleador

Lugar y fecha:

De acuerdo a lo que establece la LCT (Art. 155) todo trabajador debe percibir una remuneración durante el período de vacaciones. En el caso de trabajos remunerados con sueldo mensual se determina dividiendo por veinticinco el importe del sueldo que el empleado perciba en el momento en que se le otorgan las vacaciones. Esta retribución debe ser satisfecha antes de la iniciación del período de descanso.

El importe por adelanto licencia anual por vacaciones está sujeto a aportes y contribuciones.

CALCULO

$$ALAV = a \frac{SB}{25}$$

a = Número de días con goce de vacaciones.
 (extensión de las vacaciones).
SB = Sueldo bruto mensual que el trabajador percibe en el momento del otorgamiento de las vacaciones.

2.3. ASIGNACION FAMILIAR POR MATERNIDAD

MODELO RECIBO OFICIAL DE ASIGNACION POR MATERNIDAD

Empleador:
 Domicilio:
 C.U.I.T. N°:

Empleado/a:
 Categoría profesional:
 Fecha de ingreso:
 Antigüedad: meses
 C.U.I.L. N°:

Asignación por maternidad. Período	\$
Asignación por hijo	\$
Asignación por hijo con discapacidad	\$
Asignación por ayuda escolar anual	\$
Asignación por prenatal	\$
IMPORTE NETO	\$

Recibí conforme el importe de pesos, y duplicado del presente documento.

Firma empleada (o)

Firma empleador

Lugar y fecha:

Consiste en el pago de un monto igual al promedio de las remuneraciones (sin descuentos) percibidas por la trabajadora durante los tres meses anteriores al inicio de la Licencia por Maternidad.

La Asignación Familiar por Maternidad se abona durante la Licencia por Maternidad.

Cuando la trabajadora se desempeña en más de un empleo tiene derecho a la percepción de esta asignación en cada uno de ellos.

Para el cobro de esta asignación no rigen los topes mínimos ni máximos de remuneraciones. El cobro de la Asignación Familiar por Maternidad es compatible con la percepción de otras asignaciones.

CALCULO

$$a \left[\frac{b}{c} \right] =$$

- a** = Número de días ausente, en el período, por maternidad.
- b** = Promedio, de los tres meses anteriores al inicio de la licencia, de la remuneración bruta mensual.
- c** = Número de jornadas trabajadas mensualmente.

Las empresas incorporadas al SUAF (Sistema Unico de Asignaciones Familiares), mecanismo por el cual la ANSES abona las asignaciones familiares en forma directa a los trabajadores en relación de dependencia, no deben efectuar el pago de la Asignación por Maternidad.

2.4. ASIGNACION POR NACIMIENTO DE HIJO CON SINDROME DE DOWN

MODELO RECIBO ASIGNACION POR NACIMIENTO DE HIJO CON SINDROME DE DOWN

Empleador:
 Domicilio:
 C.U.I.T. N°:

Empleado/a:
 Categoría profesional:
 Fecha de ingreso:
 Antigüedad: meses
 C.U.I.L. N°:

Asignación por nacimiento de Hijo con Síndrome de Down	\$
IMPORTE LIQUIDO	\$
Asignación por hijo	\$
Asignación por hijo con discapacidad	\$
Asignación por ayuda escolar anual	\$
Asignación por prenatal	\$
Asignación por esposa (Jubilados)	\$
IMPORTE NETO	\$

Recibí conforme el importe de pesos, y duplicado del presente documento.

Firma empleada (o)

Firma empleador

Lugar y fecha:

La ley 24.716 establece que la madre trabajadora, en relación de dependencia, que tuviera un hijo con Síndrome de Down tendrá derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Durante el período de la licencia percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual al que habría percibido en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

CALCULO

$$a \left[\frac{b}{c} \right] =$$

- a** = Número de días ausente, en el período, por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.
- b** = Promedio, de los tres meses anteriores al inicio de la licencia, de la remuneración bruta mensual.
- c** = Número de jornadas trabajadas mensualmente.

La asignación por Nacimiento de Hijo con Síndrome de Down está sujeta a aportes y contribuciones.

2.5. PERSONAL “EXTRA EVENTOS” O “ESPECIAL”

MODELO RECIBO PERSONAL “EXTRA EVENTOS” O “ESPECIAL”

Empleador:
 Domicilio:
 C.U.I.T. N°:

Empleado/a:
 Categoría profesional:
 Fecha de ingreso:
 Antigüedad: meses
 C.U.I.L. N°:

Salario extra eventos o especial	\$
Sueldo Anual Complementario	\$
Compensación licencia anual ordinaria no gozada	\$
Jubilación	(\$
I.N.S.S.J. y P.	(\$
Obra social	(\$
Seguro de vida y sepelio	(\$
Cuota sindical voluntaria	(\$
Ahorro obligatorio	(\$
IMPORTE NETO	(\$

Recibí conforme el importe de pesos, y duplicado del presente documento.

Firma empleada (o)

Firma empleador

Lugar y fecha:

El CCT 389/2004 en su artículo 7.6.2. se refiere a la modalidad contractual “extra eventos o especial”; establece cuales son las condiciones que deben cumplirse, la forma de calcular los pagos y el momento de efectuarlos.

La remuneración al personal “extra eventos” o especial está sujeta a aportes y contribuciones.

CALCULO

a- Salario extra eventos o especial

$$ab \left[\frac{SBC}{25} 1,30 \right] =$$

a = Número de horas trabajadas por jornal.
b = Número de jornadas trabajadas.

CALCULO
b- Sueldo anual complementario

$$a \frac{b}{12} =$$

a = Número de jornadas trabajadas.
b = Valor de la jornada diaria.

CALCULO
c- Compensación licencia anual ordinaria no gozada

CASO 1
Menos de veinte jornadas continuadas

No corresponde su liquidación

CASO 2
Más de veinte jornadas. Duración de las jornadas: entre 4½ y 9 horas.

$$a \left[\frac{1,3 \frac{SBC}{25}}{9} \right] =$$

a = Número de horas de cada jornada.
SBC = Salario Básico Convencional.

CASO 3
Más de veinte jornadas. Duración de las jornadas: menos de 4½ horas.

$$0,5a \left[\frac{1,3 \frac{SBC}{25}}{9} \right] =$$

a = Número de horas de cada jornada.
SBC = Salario Básico Convencional.

capítulo 3

Anexos

➤ I.	Aportes y contribuciones	36
➤ II.	Feridos nacionales	37
➤ III.	Licencias especiales	38

ANEXO I. APORTES Y CONTRIBUCIONES

REGIMEN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTO	NORMA LEGAL	APORTE DEL TRABAJADOR		CONTRIBUCION PATRONAL
		Reparto	Capitalización	
SIJP. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	Ley 24.241 (art. 11) Decreto 1.387/01 Decreto 1.676/01 Decreto 390/03	11%	11%	10,17%
Asignaciones familiares	Ley 24.714 (art. 5)	—	—	4,44%
Fondo Nacional de Empleo	Ley 24.013 (art.145 inc. a) y art.146)	—	—	0,89%
I.N.S.S.J.P. Instituto Nacional de Servicios Sociales Jubilados y Pensionados	Ley 19.032 (arts. 8 y 9)	3%	3%	1,50%

REGIMEN NACIONAL DE OBRA SOCIALES Y FONDO SOLIDARIO DE REDISTRIBUCION

CONCEPTO	NORMA LEGAL	APORTE DEL TRABAJADOR		CONTRIBUCION PATRONAL	
		hasta \$1000	más de \$1000	hasta \$1000	más de \$1000
Obra Social	Decreto 486/02, art. 21	2,70%	2,55%	5,40%	5,10%
ANSSAL: Fondo Solidario de Redistribución	Ley 23.660 (art. 19) Ley 23.661 (art. 22)	0,30%	0,45%	0,60%	0,90%
Obra Social. Por cada adicional	—	1,5%		—	—

Jubilados que reingresan a la actividad:

Debe aportar el 11% con destino al Fondo Nacional de Empleo. No corresponde efectuar aportes ni contribuciones con destino a: a) Instituto Nacional de Servicios Sociales Jubilados y Pensionados (Ley 19.032); b) Obra social; c) Anssal; d) Asignaciones familiares y e) Fondo Nacional de Empleo.

Menores:

Conforme con el art. 2 de la ley 24.241, los menores de 18 años de edad están excluidos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y, en consecuencia no corresponde realizar ni aportes ni contribuciones jubilatorios, así como tampoco de la ley 19.032. Deben efectuarse los aportes y contribuciones con destino a Asignaciones Familiares, Fondo Nacional de Empleo, ANSSAL y Obra Social.

CONCEPTO	NORMA LEGAL	APORTE DEL TRABAJADOR	CONTRIBUCION PATRONAL
ART. Riesgos del Trabajo	Ley 24.557	—	A convenir con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo
Cuota sindical voluntaria (UTHGRA)	Ley 23.551	2,5%	—
Seguro Colectivo de Vida Obligatorio	Superintendencia de Seguros de la Nación. Res. 29.079/2002 Decreto 1.567/74 Res. 29.734/2004	—	La prima se fija en \$ 0,20 (veinte centavos) mensuales por cada \$ 1.000. La suma asegurada será de \$ 6.480
Seguro de Vida y Sepelio	CCT 389/2004	1%	1%
Ahorro obligatorio (Menores de 14 y 15 años de edad)	Arts. 192 y 193 LCT	10%	—
Fondo Convencional Ordinario	CCT 389/2004	—	2%

ANEXO II. FERIADOS NACIONALES

(Leyes 21.329, 22.655, 23.555, 20.561, 24.445 y 25.370)

FECHA	CONMEMORACION
1° de enero	Año Nuevo
Movible	Viernes Santo
24 de marzo	Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia.
2 de abril	Día del Veterano y de los Caídos en la guerra de Malvinas
1° de mayo	Día del Trabajador.
25 de mayo	Primer gobierno patrio.
20 de junio (**)	Paso a la Inmortalidad del General Manuel Belgrano.
9 de julio	Día de la independencia
17 de agosto (**)	Paso a la inmortalidad del General José de San Martín.
12 de octubre (*)	Día de la raza.
8 de diciembre	Fiesta de la Inmaculada Concepción de María.
25 de diciembre	Navidad.
El día de cada año en que se efectúe.	Censo nacional de población y vivienda.

(*) Por disposición de la ley 23.555 si estos feriados nacionales obligatorios coinciden con los días martes y miércoles son trasladados al día lunes anterior. Los que coinciden con días jueves y viernes son trasladados al día lunes siguiente.

(**) De acuerdo a lo establecido por la ley 24.445, artículo 4°, estos feriados serán cumplidos el día que corresponda al tercer lunes del mes respectivo.

ANEXO III. LICENCIAS ESPECIALES

MOTIVO	LEGISLACION	DIAS
NACIMIENTO DE HIJOS	Art.158° LCT Art.12.2 CCT 389/2004	2 días corridos, uno de los cuáles debe ser hábil.
MATRIMONIO	Art.158° LCT Art.12.2 CCT 389/2004	10 días corridos.
FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE o de la persona con la cuál estuviere unido en aparente matrimonio	Art.158° LCT Art.12.2 CCT 389/2004	3 días corridos.
FALLECIMIENTO DE HIJOS	Art.12.2 CCT 389/2004	4 días corridos.
FALLECIMIENTO DE PADRES	Art.12.2 CCT 389/2004	4 días corridos.
FALLECIMIENTO DE HERMANOS	Art.12.2 CCT 389/2004	2 días.
EXAMENES (enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismo nacional o provincial competente)	Art.158 LCT Art.12.2 CCT 389/2004	2 días corridos por examen, con un máximo de 10 por año calendario.
MUDANZA	Art.12.2 CCT 389/2004	Un día. No comprende a los empleados que viven en pensión u hotel.
DONACION DE SANGRE	Ley N° 22.990 Art.12.2 CCT 389/2004	24 horas, incluido el día de la donación. Cuando la donación sea realizada para hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis horas
EXAMENES DE SALUD (De ingreso, de adaptación, periódicos, previos a una transferencia de actividad posteriores a una ausencia prolongada y previos al retiro del establecimiento)	Art.33° CCT 125/90 Ley N° 19.587 Decreto Reglamentario N° 351/79	El o los días de su cometido.
ELECCIONES (Licencia para emitir el voto o desempeñar funciones en el comicio)	Art.8° Ley N° 19.945	El día de la elección.
DEPORTIVA	Ley N° 20.596	Por el término que fije el órgano de aplicación. Deportistas aficionados: no deberá exceder el tiempo establecido por el reglamento de las organizaciones internacionales respectivas, ni podrá extenderse más de sesenta días al año. Dirigentes y/o representantes, jueces, árbitros, miembros de jurados: la licencia no podrá ser superior a los treinta días al año.
ELECCIONES NACIONALES PAISES LIMITROFES	Ley N° 23.759	Hasta 4 días
PARA BOMBEROS VOLUNTARIOS	Ley N° 20.732	El tiempo que preste servicios en el cuerpo de bomberos.
CITACIONES Y TRAMITES (Citaciones judiciales y de organismos públicos. o trámites personales obligatorios ante autoridades)	Ley N° 23.691	El o los días de su cometido.
DONACION DE ORGANOS	Art.17° Ley 24.193 Art.208 LCT	Los días de su cometido. Hasta un período de tres meses, si la antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años, y de seis meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia los períodos se extenderán a seis y doce meses respectivamente.



www.fehgra.org.ar



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA
GASTRONOMICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Larrea 1250 (C1117ABJ) Buenos Aires Tel.: 4822-7733 Fax: 4822-7807
e-mail: informes@fehgra.org.ar www.fehgra.org.ar

ISBN-10: 987-23139-2-X
ISBN-13: 978-987-23139-2-0