**Taller de Práctica de Oficina**

**Año: 2020**

**Prof. Ailén Vega**

**TRABAJO PRÁCTICO N° 2**

**TRABAJADOR EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA**



Un trabajador se encontrará en relación de dependencia cuando la prestación de servicios que brinde a un empleador se encuentre sujeta a las órdenes y directivas que aquél le impartiera, y perciba por ello el pago de una remuneración (subordinación jurídica, técnica y económica.-

Decimos que existe relación laboral cuando una persona, en forma voluntaria y personal, desarrolla tareas para otra persona humana o jurídica bajo su dependencia recibiendo una remuneración a cambio.-

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

**Dependencia jurídica**

El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.-

**Dependencia económica**

Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa, y retribuye al trabajador con el pago de una remuneración.-

**Dependencia técnica**

El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador para la producción de los bienes o la prestación de servicios en qué consiste la actividad de éste.-

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación así como la duración de la vinculación.-

**En esta materia centraremos la atención en la dependencia económica, analizaremos una serie de conceptos con el objetivo de llegar luego a la parte práctica, la cual supone la liquidación de remuneraciones según cada convenio colectivo de trabajo.-**

**Comencemos entonces analizando algunos términos.-**

1. **REMUNERACIÓN**

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.-

Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo, vital y móvil, el cual se encuentra amparado en nuestra Constitución Nacional (art. 14 bis) ni a los salarios mínimos establecidos en los diferentes convenio colectivos de trabajo de acuerdo a la actividad económica que corresponda y según la categoría que en ellos se establezca.-

* 1. **Formas de determinar la remuneración**

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento en el trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.-

* 1. **Formas de pago**

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

Las remuneraciones que se fijen en las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero. El empleador no podrá imputar los pagos en especie a más del 20% del total de la remuneración.-

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.-

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisiones, ésta se liquidará sobre las operaciones concretadas. Cuando las comisiones sean colectivas, para ser distribuidas entre la totalidad del personal, deberá garantizarse que aquellas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.-

* 1. **Propinas**

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

**1.4** **Viáticos**

Los viáticos serán considerados como remuneración excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.-

**1.5 Sueldo anual complementario (aguinaldo)**

Se entiende por sueldo anual complementario a la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario y será pagado sobre el cálculo del 50% de la mejor remuneración devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.-

La liquidación se realizará proporcionalmente al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada semestre.-

Será abonado en dos cuotas: la primera el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

* 1. **Período de pago**

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

**a)**Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.-

**b)**Al personal remunerado a jornada o por hora, por semana o quincena.-

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal.-

1. **APORTES Y CONTRIBUCIONES**

Se considera remuneración, y por lo tanto deberán realizarse aportes y contribuciones sobre ella, todo ingreso que percibiere el trabajador en dinero susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.-

No se consideran remuneraciones las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas.-

Corresponde al trabajador el pago de aportes personales y al empleador el pago de las contribuciones patronales. Las cargas sociales son el conjunto de ambos (aportes y contribuciones).-

1. **BENEFICIOS SOCIALES**

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tienen como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.-

**Consignas de trabajo**

1)- Responder:

a)- ¿Cuándo se considera al trabajador empleado bajo relación de dependencia?

b)-¿Cuándo se configura una relación laboral?

c)- ¿Qué ventajas y desventajas podemos señalar entre el trabajo en relación de dependencia y el trabajo autónomo?

2)- Responda Verdadero (V) o Falso (F) según corresponda y justifique en los casos falsos:

a)- Corresponde a los trabajadores el pago de contribuciones patronales.-

b)- El empleador puede abonar al trabajador el monto remuneratorio que considere, no existiendo norma o ley que regule dicho pago.-

c)- Se entiende por sueldo anual complementario a la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.-

d)- Los beneficios sociales son conceptos remunerativos otorgados por la seguridad social.-

e)- No forman parte de la remuneración las propinas, ni los viáticos.-