

SUELDOS Y JORNALES

ESQUEMA DE LIQUIDACIÓN

Existen dos partes importantes en una liquidación de sueldos. Una parte relacionada con la liquidación del Sueldo del empleado (Área del Empleado) y otra parte relacionada con los conceptos que debe ingresar el empleador (Área del Empleador).

SUELDO BRUTO es el importe total antes de los descuentos (retenciones de aportes y sindicato). Además el Sueldos Bruto es el Sueldos contractual por excelencia ya que de no detallarse si se trata de Sueldo Bruto y Neto se entenderá como Bruto.

El Sueldo Bruto pertenece todo al empleado, ya que el empleador destina todo el importe bruto al empleado. El empleador le da una parte en mano (Sueldo Neto) y otra parte la deposita en la AFIP y/o en el Sindicato de parte del empleado, para abonar obligaciones legales del empleado ante su Obra Social, su Jubilación o su Cuota Sindical.

APORTES son las retenciones de importes por parte del empleador destinados para el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, para el I.N.S.S.J.P. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y la Obra Social. En la actualidad el porcentaje total de Aportes es de 17% y se calcula sobre el Bruto.

SUELDO NETO es el sueldo luego de efectuarse las retenciones o sea el sueldo de bolsillo o sueldo en mano. Dicho sueldo debe constar como recibido efectivamente en mano en el RECIBO DE SUELDOS.

Ejemplo

Un sueldo Bruto de \$ 1.000 tendrá una Retención por Aportes de \$ 170 y resultara un Sueldo Neto de \$ 830.

SUELDO BRUTO	1.000
APORTES 17 %	(170)
SUELDO NETO	830

CONTRIBUCIONES

A su vez el Empleador tiene la obligación de ingresar un % en concepto de Contribuciones que no le descontará al empleado. En la actualidad las contribuciones ascienden al 23 % y se calculan sobre el Sueldo Bruto. (Área Empleador)

Entonces el esquema general queda del siguiente modo.

EMPEADO	EMPEADOR
SUELDO BRUTO Menos APORTES 17 % Igual SUELDO NETO	CONTRIBUCIONES 23 %
Entre el empleador y el empleado	Solo el empleador

A este esquema se le incorporan otros conceptos tanto en la liquidación del empleado como en los conceptos que paga el empleador.

En el **Área del empleado** se descuenta el **Sindicato** (mas adelante explicaremos con detalles las características de este concepto). Es un concepto que se le retiene al empleado para ser depositado en el sindicato correspondiente. Y también la Retención del **Impuesto a las Ganancias** que se le retiene a determinados montos de remuneración.

En el **Área del Empleador**, el mismo debe abonar un Seguro de Vida obligatorio y la A.R.T. (Seguro contra accidentes y enfermedades del trabajo que desarrollaremos mas adelante)

Entonces el esquema total de liquidación queda del siguiente modo.

EMPEADO	EMPEADOR
SUELDO BRUTO Menos APORTES (17 %) Menos SINDICATO Igual SUELDO NETO	CONTRIBUCIONES (23 %) SEGURO DE VIDA A.R.T.
Entre el empleador y el empleado	Solo el empleador

Esquema Básico

BRUTO		CONTRIB. 23%	
(APORTES) 17%			
NETO			
Concepto		DEBE	HABER
R-	Sueldos		
R-	Contribuciones		
P+	a Sueldos a pagar		
P+	a Cargas Sociales a pagar		

Esquema General

BRUTO		CONTRIB. 23%	
(APORTES) 17%		SEG. DE VIDA	
NETO		A.R.T. (\$2 + 1%)	
(SINDICATO) 2%			
NETO			
Concepto		DEBE	HABER
R-	Sueldos		
R-	Contribuciones		
R-	A.R.T		
R-	Seguro de Vida		
P+	a Sueldos a pagar		
P+	a Cargas Sociales a pagar		
P+	a Seguro de Vida		
P+	a Sindicato a pagar		

RECIBO DE SUELDOS

En el artículo 140 de la ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos que debe contener el recibo de sueldos emitido por la empresa. En el mismo deberá figurar información referente al empleador, al empleado, a la composición de la remuneración del empleado y otros datos obligatorios exigidos por ley.

Datos del empleador

Nombre completo o Razón Social
Domicilio de la empresa
Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.)

Datos del trabajador

Nombre y apellido
Clasificación profesional
Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.)
Fecha de Ingreso
Tareas desarrolladas o categoría de trabajo

Detalle de remuneración

Todos los conceptos brutos.
Detalle de todos los descuentos que se le efectúan al trabajador.
Todos los conceptos no remunerativos.

Otros datos obligatorios

El empleador deberá indicar en el recibo de sueldos la fecha en que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en que banco se efectuó.

LIBRO DE SUELDOS Y JORNALES

Artículo 52° - Ley de Contrato de Trabajo

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

Se debe consignar:

Datos totales del empleador

- Nombre del empleado
- Estado civil
- Fecha de ingreso y egreso
- Remuneraciones asignadas y percibidas
- Detalle de asignaciones familiares
- Otros datos necesarios

CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS

Todos los conceptos que percibe el trabajador están clasificados en dos grandes grupos: conceptos remunerativos y no remunerativos.

Conceptos remunerativos son aquellos que son tomados como base para el cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social y que además se tiene en cuenta para liquidar el sueldo anual complementario, las indemnizaciones por despido y otros conceptos.

Cuadro de Conceptos REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS

PRESTACIONES	
REMUNERATIVAS	NO REMUNERATIVAS
<ul style="list-style-type: none">• SUELDOS MENSUALES• COMISIONES• GRATIFICACIONES – HABITUALES• HORAS EXTRAS• PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS• SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO• VACACIONES GOZADAS• VIÁTICOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN SIN COMPROBANTES	<ul style="list-style-type: none">• ASIGNACIONES FAMILIARES• GRATIFICACIONES – NO HABITUALES• INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD• INDEMNIZACIÓN X PREAVISO• INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS• VALES

RECIBO DE SUELDOS

En el artículo 140 de la ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos que debe contener el recibo de sueldos emitido por la empresa. En el mismo deberá figurar información referente al empleador, al empleado, a la composición de la remuneración del empleado y otros datos obligatorios exigidos por ley.

Datos del empleador

Nombre completo o Razón Social

Domicilio de la empresa

Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.)

Datos del trabajador

Nombre y apellido

Clasificación profesional

Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.)

Fecha de Ingreso

Tareas desarrolladas o categoría de trabajo

Detalle de remuneración

Todos los conceptos brutos.

Detalle de todos los descuentos que se le efectúan al trabajador.

Todos los conceptos no remunerativos.

Otros datos obligatorios

El empleador deberá indicar en el recibo de sueldos la fecha en que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en que banco se efectuó.

LIBRO DE SUELDOS Y JORNALES

Artículo 52° - Ley de Contrato de Trabajo

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

Se debe consignar:

Datos totales del empleador

- Nombre del empleado
- Estado civil
- Fecha de ingreso y egreso
- Remuneraciones asignadas y percibidas
- Detalle de asignaciones familiares
- Otros datos necesarios

VACACIONES

Las Vacaciones son períodos de descanso remunerado, de otorgamiento obligatorio por parte del empleador y el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo se establecen los plazos mínimos y continuados de descanso que dependen de la antigüedad del empleado en la empresa.

ANTIGÜEDAD	DIAS
0 A 5 AÑOS	14
5 A 10 AÑOS	21
10 A 20 AÑOS	28
20 EN ADELANTE	35

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido anteriormente, 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. Si no cumple con este requisito se le reconocerá 1 día por cada 20 trabajados.

La licencia comenzará en 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.

Época de Otorgamiento y notificación.

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 45 (cuarenta y cinco) días al trabajador.

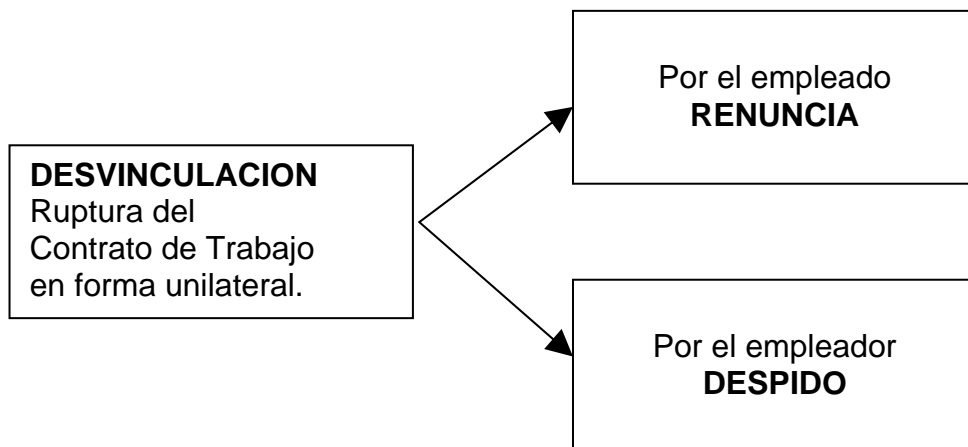
Remuneración

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera: dividiendo por 25 (veinticinco) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

DESVINCULACIONES

CARACTERÍSTICAS GENERALES

La ruptura o finalización del Contrato de Trabajo en forma unilateral puede ser realizada por el empleado o por el empleador. Cuando el empleado produce la ruptura se llama "Renuncia" y cuando la ruptura es realizada por el empleador se llama "Despido".



El acto de ruptura del Contrato de Trabajo necesita del cumplimiento de determinadas formalidades como notificación, liquidación, baja de los datos del empleado en forma interna de la empresa y en distintos organismos.

Todos los actos de desvinculación deben ser notificados en forma telegráfica (telegrama).

Renuncia

La renuncia es un acto por el cual el empleado finaliza el Contrato de Trabajo en forma unilateral.

Según la Ley de Contrato de Trabajo el empleado debe preavisar a la empresa con 15 días de anticipación la renuncia a su puesto de trabajo. O sea que el empleado debe avisar en determinada fecha de notificación por telegrama al empleador que decidió terminar la relación laboral pero que se quedará trabajando 15 días más en la empresa.

El plazo del preaviso comenzará a correr a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

La liquidación del empleado debe contener los siguientes conceptos:

- Sueldos mensual
- S.A.C. Sueldo Anual Complementario
- Vacaciones no Gozadas
- Otros Conceptos particulares a cada trabajador: Vales, Asignaciones Familiares, Asignación No Remunerativa, Adicionales, Etc.

Dichos conceptos se abonan en forma total o proporcional según el momento de la desvinculación.

El Sueldo mensual sera abonado en forma total si el empleado trabajo hasta el ultimo dia del mes (trabajo todo el mes completo), de lo contrario se abonará en forma proporcional a los dias trabajados del mes.

Despido

El despido del trabajador puede darse de dos maneras:

- SIN JUSTA CAUSA
- CON JUSTA CAUSA

Despido Sin Justa Causa

Existen 3 (tres) conceptos indemnizatorios a tener en cuenta al momento de la ruptura del contrato de trabajo, según las circunstancias de cada caso.

- INDEMNIZACIÓN POR PREAVISO
- INDEMNIZACIÓN INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO
- INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

PREAVISO

LEY 20.744
Por el trabajador 15 días
Por el empleador 15 días: el trabajador en período de prueba 1 mes: antigüedad hasta 5 años 2 meses: antigüedad mayor a 5 años

INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO

Es el período entre la notificación y el fin del mes. Este período se debe abonar en bruto.

El monto determinado gozará de su proporcional de Sueldo Anual Complementario. Se calcula dividiendo el monto de la Integración por 12 y se abona en bruto.

Para que se liquide la Integración Mes de Despido se deben cumplir los siguientes pasos:

- 1) Que el despido sea Sin Justa Causa
- 2) Que no se haya otorgado el período de Preaviso
- 3) Que la fecha de notificación no coincida con el último día del mes

ANTIGÜEDAD

Pasos para el cálculo de la Indemnización por Antigüedad.

1er. PASO

Buscar la mejor remuneración de los últimos 12 meses.

2do. PASO

Determinar los periodos según la antigüedad. Se cuenta un periodo por cada AÑO o fracción mayor a 3 MESES.

3er. PASO

Efectuar el cálculo de: SUELDO BRUTO x PERIODOS

Nota: Deben verificarse el cumplimiento de los topes que menciona la ley.

TOPE MAXIMO

El mejor sueldo elegido no puede superar al Tope de convenio.

TOPE MINIMO

Como mínimo el trabajador cobrará un sueldo bruto.

Porcentajes de Aportes y Contribuciones

CONCEPTOS		Aportes	Contribuciones
R.N.S.S. Régimen Nacional de Seguridad Social	Jubilación	11%	10,17%
	PAMI Ley 19.032	3%	1,5%
	Asignaciones Familiares		4,44%
	Fondo Nacional de Empleo		0,89%
	SUB TOTAL R.N.S.S.	14%	17%
R.N.O.S. Régimen Nacional de Obra Social	Obra Social	3%	6%
	SUB TOTAL R.N.O.S.	3%	6%
Total		17%	23%

PORCENTAJES NORMALES Y REDUCCIONES

Conceptos		Porcentajes		
		Normal	1/3	1/2
Contribuciones	Jubilación	10,17%	5,72%	3,49%
	I.N.S.S.J.P.	1,50%	1,28%	1,17%
	F.N.E.	0,89%	0,50%	0,30%
	Asig. Familiares	4,44%	2,50%	1,53%
	Subtotal	17,00%	10,00%	6,49%
	Obra Social	6,00%	6,00%	6,00%
	Subtotal	6,00%	6,00%	6,00%
	Total	23,00%	16,00%	12,49%
Aportes	Jubilación	11,00%	11,00%	11,00%
	I.N.S.S.J.P.	3,00%	3,00%	3,00%
	Subtotal	14,00%	14,00%	14,00%
	Obra Social	3,00%	3,00%	3,00%
	Subtotal	3,00%	3,00%	3,00%
	Total	17,00%	17,00%	17,00%
TOTAL Contribuciones y Aportes		40,00%	33,00%	29,49%

REGISTRACIONES CONTABLES

La confección de asientos contables requiere de conocimientos contables básicos. Con los mismos se satisface la obligación de registrar los hechos económicos y financieros de la empresa según lo disponen las normas contables profesionales del país que son las Resoluciones Técnicas, pero también se puede generar información importante para la gerencia de la empresa. Dicha información se utiliza para la toma de decisiones tanto en el área de Recursos Humanos como en toda la empresa en general.

La liquidación de sueldos con sus cargas sociales contiene cuentas de Resultado Negativo y cuentas de Pasivo principalmente. También se utilizan cuentas de Activo como Caja o Banco (cuando los sueldos son pagados en el momento de la liquidación) o Asignaciones Familiares a Cobrar (Créditos) cuando nos queda un saldo a favor de asignaciones familiares por pagos por encima de los topes que debe ser solicitado al ANSeS. Asimismo pueden encontrarse cuentas de anticipos de sueldos o anticipo de vacaciones.

La apertura del plan de cuentas debe diseñarse de acuerdo con las necesidades de información de la empresa. Se puede utilizar la cuenta de resultados "Sueldos" para todos los conceptos de remuneración o utilizar varias cuentas como: sueldo básico, horas extras, comisiones, gratificaciones, etc., para tener mayor control sobre los conceptos que generan resultados.

Las cuentas de pasivo suelen ser más sencillas. Los aportes, contribuciones y A.R.T. se suelen poner todas dentro del concepto Cargas Sociales a pagar ya que los mismos se encuentran dentro del formulario F.931 que se paga en el mismo momento. También se generan deudas con el sindicato o con diversos seguros.

Las cuentas de resultados que se relacionan con las actividades de producción se cargan al valor de los productos elaborados como mano de obra directa. El monto de todos los conceptos laborales relacionados formarán parte del costo de producción de dichos productos.

Dentro del grupo de las cuentas de resultado las cuentas se pueden sub-agrupar en centros de costos por áreas, por sucursales, por producto, por tipo de empresas relacionadas, por empleado, por equipos de trabajo, etc. para lograr información de gestión para la toma de decisiones.

Cuentas de Activo

Caja

Bancos

Asignaciones familiares a cobrar

Anticipos de sueldos

Anticipo de vacaciones

Cuentas de Pasivo

Sueldos a pagar

Cargas Sociales a pagar

Vacaciones a pagar

S.A.C. a pagar

Indemnizaciones a pagar

Provisión S.A.C.

Provisión Vacaciones

Cuentas de Resultados

Sueldos

Cargas Sociales o Contribuciones

Seguro de Vida

ART (se puede poner dentro de Cargas Sociales)

Un plan de cuentas debidamente confeccionado proporciona información para el cálculo de costos totales y sectoriales. También proporciona datos acerca de las deudas laborales y previsionales de la empresa y colabora con el cálculo de los costos laborales para la toma de decisiones.

A continuación mostramos la apariencia de un Plan de Cuentas sencillo con la ubicación de las cuentas mencionadas.

Cuenta	\$	\$	\$	\$
ACTIVO				
ACTIVO CORRIENTE				
Caja y Bancos				
Caja				
Banco				
Otros Créditos				
Asignaciones Fliares. a cobrar				
Anticipo de sueldos				
Anticipo de vacaciones				
PASIVO				
PASIVO CORRIENTE				
Deudas Sociales				
Sueldos a pagar				
Cargas Sociales a pagar				
Sindicato a pagar				
Vacaciones a pagar				
S.A.C. a pagar				
Indemnizaciones a pagar				
Provisión S.A.C.				
Provisión vacaciones				
RESULTADO				
Sueldos				
Contribuciones				
Seguro de Vida				
Indemnizaciones				
Vacaciones				
Otras				

La ubicación dentro del balance sería así:

ACTIVO	PASIVO
Caja	Sueldos a pagar
Bancos	Cargas Sociales a pagar
Asignaciones familiares a cobrar	Vacaciones a pagar
Anticipos de sueldos	S.A.C. a pagar
Anticipo de vacaciones	Indemnizaciones a pagar
	Provisión S.A.C.
	Provisión Vacaciones
	PATRIMONIO NETO
	(dentro del Estado de Resultados)
	Sueldos
	Cargas Sociales o Contribuciones
	Seguro de Vida
	ART
	Indemnizaciones

Cuentas de ACTIVO

Las cuentas de activo representan los bienes y créditos que le pertenecen a la organización. Se registran en el Debe cuando dichos conceptos aumentan y en el Haber cuando disminuyen.

Caja y Banco se utilizan para cancelar las deudas laborales y previsionales. Con dichas cuentas se abonarán los Sueldos Netos en mano o por medio de transferencias a sus cajas de ahorro sueldos. También se abonará las deudas devengadas con la A.F.I.P., el sindicato, los distintos seguros, etc.

Como cuentas de activo debitan cuando dichos conceptos aumentan y se acreditan cuando disminuyen. Para nuestros ejemplos en todos los casos estarán disminuyendo el saldo de Caja o Banco por lo tanto se utilizarán al Haber en los asientos contables.

Ejemplos:

Pago de Sueldos

P-	Sueldos a Pagar	800	
A-	a Banco		800

Pago de Cargas Sociales – F.931

P-	Cargas Sociales a Pagar	1.200	
A-	a Banco		1.200

Pago de Sindicato

P-	Sindicato a Pagar	70	
A-	a Banco		70

La cuenta Banco puede utilizarse al recibir el Reintegro de Asignaciones Familiares aumentando el saldo de banco.

También se utilizan cuando se otorgan anticipos de vacaciones o adelantos de sueldos. En estos casos con la salida de Caja o Banco se genera un crédito para la empresa hasta que el trabajador finalice el mes de prestación de trabajo.

Asignaciones Familiares a Cobrar se utiliza cuando las asignaciones familiares pagadas no se pueden compensar íntegramente con las Contribuciones del mes de la empresa. La empresa solicita el Reintegro de la diferencia de asignaciones familiares y el A.N.Se.S. reintegra el importe solicitado en un determinado período.

La cuenta se registra al Debe cuando nace el crédito para la empresa (normalmente con fecha de fin de mes) y se anota al Haber cuando la empresa cobra dicho reintegro.

Ejemplo:

Asiento de fin de mes que genera AAFF a cobrar

R-	Sueldo Bruto	1.000	
R-	Contribuciones	230	
A+	AAFF a Cobrar	45	
P+	a Sueldos a Pagar		1.030
P+	a Cargas Sociales a Pagar		245

Cobro del reintegro de AAFF

A+	Banco	45	
A-	a AAFF a Cobrar		45

Este tipo de registraciones no se generan cuando la empresa se encuentra dentro del S.U.A.F. Sistema Unico de Asignaciones Familiares. Con dicho sistema todas las asignaciones familiares son abonadas directamente por el Anses y la empresa no tiene que pagarlas y luego tratar de compensarlas o solicitar reintegros.

Anticipo de sueldos se utiliza cuando un empleado recibe un adelanto de remuneraciones conforme a lo normado en el artículo 130 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dicho anticipo representa un crédito para la empresa entonces la cuenta de activo “Anticipo de Sueldos” se registra al debe cuando se otorga el anticipo y se contabilizará al haber al fin del período cuando el trabajador normaliza su situación de adelanto.

Ejemplo:

Asiento de Anticipo al Personal

A+	Anticipo al Personal	200	
A-	a Caja		200

Anticipo de vacaciones se utiliza en el momento del pago de las vacaciones del empleado. Recordamos que la L.C.T. obliga a pagar las vacaciones antes de que el trabajador salga de licencia.

En este caso existen varias alternativas de registrar los anticipos de vacaciones y el sueldo de fin de mes. Estas alternativas de registrar se relacionan con las varias alternativas de confeccionar los recibos de sueldos tanto de las vacaciones como del sueldo del mes.

Pongamos un ejemplo integral

Un empleado con un Sueldo Bruto de \$1.000 y se toma 14 días de vacaciones todos dentro del mes.

Los cálculos sería los siguientes:

Vacaciones

14 días

Bruto: $\$1.000 / 25 \times 14 = \560

Aportes: $\$560 \times 17\% = \$95,20$

Neto (Anticipo): $\$560 - \$95,20 = \$464,80$

Contribuciones: $\$560 \times 23\% = \$128,80$

Total de aportes y contribuciones: $\$95,20 + \$128,80 = \$224$

Sueldo

16 días

Bruto: $\$1.000 / 30 \times 16 = \$533,33$

Aportes: $\$533,33 \times 17\% = \$90,67$

Neto: $\$533,33 - \$90,67 = \$442,67$

Contribuciones: $\$533,33 \times 23\% = \$122,66$

Total de aportes y contribuciones: \$90,67 + \$122,67 = \$213,33

Alternativa 1

Reflejar las vacaciones desde su monto en bruto con sus cargas sociales relacionadas.

Con fecha de pago del anticipo de vacaciones

Recibo

Vacaciones	560,00
Aportes	95,20
Neto – Anticipo	464,80

Asiento de Anticipo de vacaciones

R-	Vacaciones	560,00	
R-	Contribuciones	128,80	
A+	a Banco		464,80
P+	a Cs Sociales a pagar		224,00

Con fecha de fin de mes

Recibo

Sueldo	533,33
Aportes	90,67
Neto	442,67

Asiento de fin de mes por período trabajado

R-	Sueldo	533,33	
R-	Contribuciones	122,67	
A-	a Banco		442,67
P+	a Cs Sociales a pagar		213,33

Alternativa 2

Reflejar solo el importe de las vacaciones como un anticipo de dinero y a fin de mes armar el recibo de sueldos por el total que el trabajador se merece por todo el mes y restarle el importe adelantado. Opción mas usada.

Asiento de Anticipo de vacaciones

A+	Anticipo de Vacaciones	464,80	
A-	a Banco		464,80

Asiento de fin de mes por período trabajado

R-	Sueldo	533,33	
R-	Vacaciones	560,00	
R-	Contribuciones	251,47	
A-	Ant. de Vacaciones		464,80
A-	a Banco		442,67
P+	a Cs Sociales a pagar		437,33

También existe la alternativa de hacer figurar el plus vacacional en el recibo y el registro de fin de mes.

Cuentas de Pasivo

Las cuentas de pasivo representan las obligaciones que contrae la empresa con terceros. Pueden clasificarse en deudas ciertas a pagar, provisiones o previsiones.

Características generales de estas clasificaciones:

Deudas ciertas a pagar son aquellos conceptos que representan hechos ocurridos (devengados) donde la deuda existe y el monto es cierto y exacto.

Ejemplos: sueldos a pagar, cargas sociales a pagar, sindicato a pagar, etc.

Provisiones son aquellas deudas que se generan por hechos ocurridos donde el monto es estimado en función a distintos hechos que pueden ocurrir. O sea que hasta el momento de su vencimiento o exigibilidad puede variar.

Ejemplos: provisión SAC, provisión vacaciones, etc.

Previsiones son conceptos que reflejan deudas de probable ocurrencia y de montos estimados.

Ejemplos: provisión para despidos, provisión deudores incobrables, etc.

Las obligaciones se registran en el Haber cuando nacen y en el debe cuando se cancelan o desaparecen.

Sueldos a pagar es una cuenta de pasivo que representa el monto de sueldo neto que el trabajador percibe en mano por su relación laboral.

Se registra al Haber cuando se devengan los sueldos a fin de mes (para el caso de empleados mensualizados) y se contabiliza al Debe cuando la empresa realiza el pago de dicho sueldo, a fin de mes o hasta el cuarto día hábil del mes siguiente conforme los establece el artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cargas Sociales a pagar es una cuenta de pasivo que representa el monto de las cargas sociales que la empresa debe ingresar al fisco según surge del

Formulario de A.F.I.P. - F.931., con dicho formulario se informan e ingresan los conceptos de Aportes, Contribuciones y ART.

Se registra al Haber a fin de mes cuando nace la obligación con la A.F.I.P. de cargas sociales y se contabiliza al Debe cuando se cancela dicha operación con el fisco.

Vacaciones a pagar es una cuenta de pasivo que refleja la deuda de la empresa con el empleado por el período de licencia anual de vacaciones.

Se anota al Haber cuando nace la obligación de abonar las Vacaciones y se anota al Debe cuando se cancela dicha obligación.

S.A.C. a pagar es una cuenta de pasivo que se utiliza para reflejar la deuda de la empresa con el empleado por el aguinaldo. Se contabiliza al Haber cuando nace la obligación de abonar el S.A.C. y se registra al Debe cuando se abona el S.A.C. El pago del S.A.C. debe abonarse conforme al artículo 122 de la Ley de Contrato de Trabajo el cual obliga a pagar el monto del S.A.C. el último día de cada semestre o sea el 30 de junio y el 31 de diciembre respectivamente.

Indemnizaciones a pagar es una cuenta de pasivo que refleja la deuda de la empresa con el trabajador que ha sido despedido. Se anota al Haber cuando nace la obligación de pagar y se debita cuando se cancela dicha deuda.

Provisión S.A.C. es una cuenta de pasivo que refleja la estimación del pago del S.A.C. Se utiliza habitualmente cuando la empresa realiza asientos mensuales para reflejar el cargo a resultados que va generando el concepto de S.A.C. También Se utiliza cuando una empresa cierra balances en una fecha que no coincide con algún fin de semestre, entonces es obligación devengar la porción de S.A.C. que le corresponde al ejercicio cerrado.

Se registra al Haber cuando se realiza la estimación y se carga el resultado negativo y se anota al Debe cuando la deuda se hace cierta o se paga la misma.

Provisión Vacaciones es una cuenta de pasivo que refleja la estimación del importe correspondiente al cargo por vacaciones. Tiene distinto tipo de tratamiento. Es importante entender que las vacaciones se deben relacionar con el período por el cual el trabajador las merece que es el año calendario respectivo.

Esta cuenta se acredita cuando se efectúa la estimación y se debita cuando se concreta la licencia o cuando se abona la misma.

Generalmente la provisión de vacaciones se registra en la fecha de cierre de balance anual en empresas que cumplen con las formalidades requeridas por las normas contables profesionales en conceptos de valuación y exposición en los estados contables. Las empresas que utilizan la contabilidad para generar información de gestión optan por registrar dicho importe en forma mensual.

Ejemplo:

Caso general (solo con Aportes y Contribuciones)

Sueldo Bruto	1.000	Contribuciones 23%	230
Aportes 17%	(170)		
Sueldo Neto	830		

Asiento de devengamiento de sueldos – Fin de mes

R-	Sueldo Bruto	1.000	
R-	Contribuciones	230	
P+	a Sueldos a Pagar		830
P+	a Cargas Soc. a Pagar		400

Asiento de pago de sueldos

P-	Sueldos a Pagar	830	
A-	a Banco		830

Asiento de pago de Cargas Sociales

P-	Cargas Soc. a Pagar	400	
A-	a Banco		400

Ejemplo:

Caso general integral (con Aportes, Contribuciones, ART, Sindicato y Seguro de Vida)

Sueldo Bruto	1.000	Contribuciones 23%	230
Aportes 17%	(170)	ART (\$2 + 1%)	12
Sindicato 2%	(20)	Seguro de Vida	1,85
Sueldo Neto	810		

Asiento de devengamiento de sueldos – Fin de mes

R-	Sueldo Bruto	1.000	
R-	Contribuciones	230	
R-	ART	12	

R-	Seguro de Vida	1,85	
P+	a Sueldos a Pagar		810
P+	a Cargas Soc. a Pagar		412
P+	a Sindicato a Pagar		20
P+	a Seguro de Vida a Pagar		1,85

Cuentas de Resultados

Sueldos es una cuenta de resultado negativo que representa el Sueldo Bruto del trabajador. Dentro de la misma se pueden incluir conceptos no remunerativos. Es una cuenta que se registra al Debe como todos los resultados negativos en el momento de registrar el cargo a resultados del período a fin de mes.

Cargas Sociales o Contribuciones son cuentas que se utilizan para asentar las contribuciones como resultado negativo de la empresa. Se registra al debe a fin de cada mes.

Seguro de Vida es resultado negativo y se asienta al debe cuando se realizan los devengamientos de fin de mes. Con esta cuenta nace su cuenta de pasivo Seguro de Vida a pagar al Haber que se asentará al Debe cuando se abone el importe del seguro.

ART (se puede poner dentro de Cargas Sociales) es parte de las cargas sociales ya que se encuentra incluida dentro de formulario de A.F.I.P. F.931 con los Aportes y las Contribuciones.

PROVISION DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El S.A.C Sueldo Anual Complementario se abona en los meses de Junio y Diciembre pero el resultado pertenece a todo el año. Dicho técnicamente se debe devengar el S.A.C. durante los 12 meses del año. Para realizar dicho devengamiento se utiliza un concepto contable que se llama Provisión S.A.C.

Una provisión es una estimación de un hecho futuro cuya ocurrencia es cierta pero que no se conoce con exactitud su cuantía. En nuestro caso no sabremos el monto del S.A.C. de junio ya que dicho importe surge de la mayor remuneración del semestre. Entonces deberíamos esperar hasta junio para manejar dicha información.

El procedimiento para provisionar el resultado del S.A.C. en cada mes debe tener en cuenta que los sueldos pueden variar y que el S.A.C se calcula sobre la MAYOR remuneración mensual de conceptos remunerativos de cada semestre.

Existen varias maneras contables de reflejar este tipo de situación al momento de cargar los resultados por S.A.C. a cada mes.

El método que sugerimos consiste en calcular el S.A.C. acumulado a fin de cada mes y luego restarle los resultados ya reconocidos en los meses anteriores.

Si en **Enero** sueldo bruto es de \$1.200 entonces el S.A.C. proporcional a un mes es de \$100 lo cargamos a resultados.

Asiento mensual de provisión de SAC

R-	S.A.C.	100	
P+	a Provisión S.A.C.		100

Cuadro de marcha de la cuenta SAC - Enero

Enero	100
Total	100

Si en **Febrero** el sueldo bruto asciende a \$1.440 entonces el S.A.C. proporcional a un mes es de \$120 entonces para dos meses es de \$240. Como ya se cargo a la cuenta de S.A.C. \$100 se carga por la diferencia para que la misma quede en \$240 a fin de febrero.

Calculo de la registración de S.A.C para febrero: $\$240 - \$100 = \$140$

Asiento mensual de provisión de SAC

R-	S.A.C.	140	
P+	a Provisión S.A.C.		140

Cuadro de marcha de la cuenta SAC - Febrero

Enero	100
Febrero	140
Total	240

En **Marzo** pueden pasar dos situaciones:

- que el sueldo sea igual o inferior a los sueldos de meses anteriores entonces cargaremos a resultados S.A.C. el mismo importe mensual ya calculado, o sea que provisionaremos el S.A.C. por \$120.-

Asiento mensual de provisión de SAC

R-	S.A.C.	120	
P+	a Provisión S.A.C.		120

Cuadro de marcha de la cuenta SAC - Marzo

Enero	100
Febrero	140
Marzo	120
Total	360

b) que el sueldo sea superior entonces debemos calcular nuevamente el S.A.C. proporcional acumulado a Marzo para sacar por diferencia el ajuste para ser registrado en este mes.

Ejemplo: Sueldo bruto de marzo \$1.800 entonces el SAC proporcional a un es será de \$150 y el SAC acumulado a marzo sera de $\$150 \times 3 = \450

Asiento mensual de provisión de SAC

R-	S.A.C.	210	
P+	a Provisión S.A.C.		210

Cuadro de marcha de la cuenta SAC - Marzo

Enero	100
Febrero	140
Marzo	210
Total	450

Este tipo de mecanismo de ajuste asegura la registración de resultados de forma sencilla y con la mayor exactitud posible. Con el mismo no tendremos una carga de resultados en forma proporcional e igual durante los seis meses de cada semestre pero en base a los ajustes podemos cargar resultados en cada mes.

Otra alternativa seria ir incorporando asientos de ajustes en los meses anteriores a medida que los sueldos van variando en forma ascendente.

EJEMPLO 3:

Calculo del costo laboral mensual (con provisión del S.A.C.)

En una liquidación con aportes de 17% y contribuciones del 23%.

Nota: no se toma en cuenta: Sindicato, seguro de vida y ART.

Enero: Bruto \$1.000.-

Sueldo mensual

EMPLEADO		EMPLEADOR	
SUELDO BRUTO	1.000	CONTRIBUCIONES	230
APORTES 17 %	(170)		
SUELDO NETO	805		

S.A.C.

Mejor Sueldo Bruto: \$1.000

S.A.C. proporcional: $1.000 / 2 = 500 / 6 \times 1 = 83,33$

Este concepto es en Bruto y como el S.A.C. es un concepto remunerativo lleva el cálculo de aportes y contribuciones.

S.A.C. proporcional

EMPLEADO		EMPLEADOR	
SUELDO BRUTO	83,33	CONTRIBUCIONES	19,17
APORTES 17 %	(14,16)		
SUELDO NETO	69,17		

A los fines del costo laboral mensual nos interesa la incidencia del concepto de Contribuciones.

El análisis arroja que el costo mensual de este empleado asciende a \$1.332,50.

Análisis del costo desde el punto de vista **económico**:

SUELDO BRUTO	1.000,00
ADICIONALES	230,00
S.A.C. PROPORCIONAL	83,33
CONTRIB. PROPORC.	19,17
TOTAL	1.332,50

Análisis del costo desde el punto de vista **financiero**:

--	--

SUELDO NETO	830,00
APORTES	170,00
CONTRIBUCIONES	230,00
PROVISION SAC	69,17
PROVISION CARGAS SOC. SAC	33,33
TOTAL	1.332,50

Asiento contable de sueldos al 31/01

ASIENTO CONTABLE		
CONCEPTO	DEBE	HABER
SUELDO (R-)	1.000,00	
CARGAS SOCIALES (R-)	230,00	
SAC y CARGAS SOC. (R-)	102,50	
a SUELDOS A PAGAR (P+)		830,00
a CS. SOCIALES A PAGAR (P+)		400,00
a PROV SAC y CS SOC SAC (P+)		102,50
TOTALES	1.332,50	1.332,50

Febrero: Bruto \$1.200.-

Sueldo mensual

EMPLEADO		EMPLEADOR	
SUELDO BRUTO	1.200	CONTRIBUCIONES	276

APORTES 17 %	(204)		
SUELDO NETO	996		

S.A.C.

Mejor Sueldo Bruto: \$1.200.-

S.A.C. proporcional: $1.200 / 2 = 600 / 6 \times 1 = 100.-$

S.A.C. proporcional acumulado a febrero = $100 \times 2 = 200$

S.A.C cargado a resultados = 83,33

Diferencia a cargar en este mes = $200 - 83,33 = 116,67$

Este concepto es en Bruto y como el S.A.C. es un concepto remunerativo lleva el cálculo de aportes y contribuciones.

S.A.C. proporcional

EMPLEADO		EMPLEADOR	
SUELDO BRUTO	116,67	CONTRIBUCIONES	26,83
APORTES 17 %	(19,83)		
SUELDO NETO	96,84		

A los fines del costo laboral mensual nos interesa la incidencia del concepto de Contribuciones.

El análisis arroja que el costo mensual de este empleado asciende a \$1.619,50.

Análisis del costo desde el punto de vista **económico**:

SUELDO BRUTO	1.200,00
ADICIONALES	276,00
S.A.C. PROPORCIONAL	116,67
CONTRIB. PROPORCIONAL	26,83
TOTAL	1.619,50

Análisis del costo desde el punto de vista **financiero**:

SUELDO NETO	996,00
APORTES	204,00

CONTRIBUCIONES	276,00
PROVISION SAC	96,84
PROVISION CARGAS SOC. SAC	46,66
TOTAL	1.619,50

Asiento contable de sueldos al 28/02

ASIENTO CONTABLE		
CONCEPTO	DEBE	HABER
SUELDO (R-)	1.200,00	
CARGAS SOCIALES (R-)	276,00	
SAC Y CARGAS SOC. (R-)	143,50	
a SUELDOS A PAGAR (P+)		996,00
a CS. SOCIALES A PAGAR (P+)		480,00
a PROV SAC Y CS SOC SAC (P+)		143,50
TOTALES	1.619,50	1.619,50

PROVISION DE LAS VACACIONES

Las Vacaciones generan un cargo a resultados que es un concepto llamado Plus Vacacional.

El plus Vacacional se define como la porción adicional que se origina en el mes donde el trabajador goza de su licencia por vacaciones.

Las vacaciones son licencias anuales, ordinarias y obligatorias que el empleado merece por haber trabajado durante un año. O sea que el Costo Laboral de las vacaciones se origina con el transcurso del año por el cual el trabajador se hace merecedor de su licencia.

Las normas contables profesionales obligan a devengar los resultados en el período que corresponden por esto se entiende que al cierre del ejercicio económico deberán registrarse el cargo a resultados de las vacaciones con fecha de cierre de balance.

Se utilizan las cuentas de:

AL DEBE	VACACIONES (R-)
AL DEBE	CONTRIBUCIONES VACACIONES (R-)
AL HABER	PROVISIONES VAC Y CARGAS SOCIALES (P+)

Existen varias opciones para devengar (reconocer los resultados) las vacaciones. Nosotros mencionaremos tres maneras:

- 1- Registrar la provisión a cierre del ejercicio.
- 2- Registrar provisiones en forma mensual.
- 3- Registrar los resultados por vacaciones en el período de goce.

En la opción 1 al cierre del ejercicio de la empresa se estima el monto de las vacaciones y se realiza el asiento de provisión de vacaciones.

Recordamos que si el trabajador tiene un sueldo fijo para el calculo de las vacaciones se utiliza el sueldo del me en el cual se toma las vacaciones y si tiene un sueldo variable (por horas extras, comisiones u otros conceptos) se utiliza un promedio de los últimos 6 meses o del año por el cual se merece las vacaciones. De ambas maneras al cierre del balance no tenderemos certeza del importe de las vacaciones por no conocer la situación futura exacta. Por dicho motivo la contabilización de las vacaciones se realiza mediante una PROVISION. O sea una deuda de ocurrencia cierta con el monto estimado.

Ejemplo

Cierre de balance el 31 de diciembre.

Sueldo Bruto \$1.000.-

Vacaciones de 14 días.

Calculo de las vacaciones

$$\$1.000 / 25 \times 14 = \$560$$

Esquema de liquidación

Vacaciones	560,00
Aportes 17%	95,20
Neto	464,80

Contribuciones 23%	128,80
--------------------	--------

El 31 de diciembre se estima el costo de las vacaciones que asciende a:
 $\$560 + \$128,80 = \$688,80$

Asiento de Provisión de vacaciones anual

R-	Vacaciones	560,00	
R-	Contribuciones	128,80	
P+	a Provisión Vacaciones.		688,80

En el momento del pago de las vacaciones o del sueldo al empleado se disminuye la cuenta provisión vacaciones.

Asiento de pago de las vacaciones

P-	Provisión Vacaciones	464,80	
A-	a Banco		464,80

Asiento de pago de cargas sociales ($\$95,20 + \$128,80 = \$224$)

P-	Provisión Vacaciones	224,00	
A-	a Banco		224,00

También se podría haber revertido la cuenta Provisión Vacaciones haciendo nacer las cuentas de pasivo para luego desafectarlas con el pago de esta manera:

R-	Provisión Vacaciones	688,80	
P+	a Vacaciones a pagar		464,80
P+	a.Cargas Sociales a pagar		224,00

En la opción 2, a los fines del cargo a resultados en cada mes, se debe realizar el cálculo estimando las vacaciones en cada mes y de esa manera poder cargar el resultado proporcional por dicho concepto. Con esta opción es muy común que con variaciones en los sueldos se deba efectuar un ajuste para que la estimación anual quede correcta en cada una de las cuentas utilizadas.

Este procedimiento de registración mensual solo se utiliza en aquellas empresas que generan información mensual para gestión. Es de mencionar que el importe mensual del cargo a resultados de las vacaciones puede llegar a ser muy pequeño y dichas empresas incorporan un importe estimado promedio

y a fin de ejercicio introducen un ajuste a los fines formales de las normas contables profesionales o internacionales.

La opción 3 no sería correcta siguiendo la normativa vigente pero se suele utilizar en empresas pymes donde el responsable de contabilidad entiende que dicho monto de resultados no es significativo para la exposición del balance general y prefiere simplificar los procesos contables.

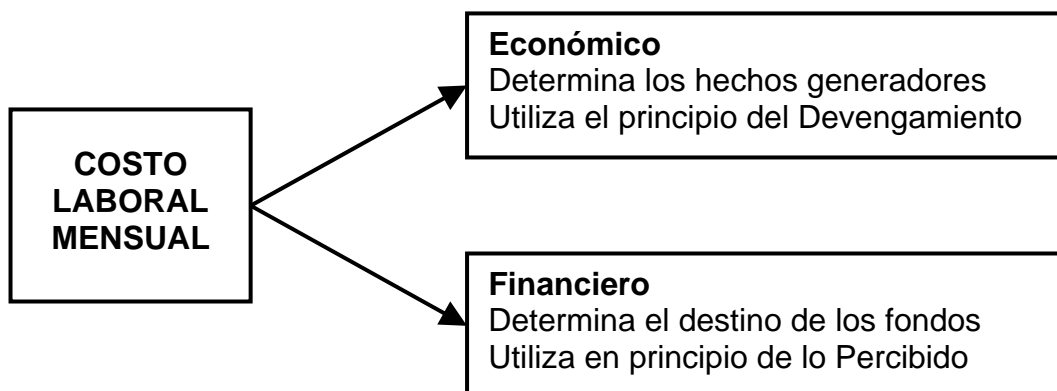
COSTO LABORAL MENSUAL

El costo laboral mensual se puede calcular desde el punto de vista económico o financiero. Se recomienda que se utilice el método económico.

Desde el punto de vista económico el costo laboral se calcula sumando el Sueldo Bruto más los Adicionales que abona el empleador, entendiéndose por adicionales todos los conceptos que se encuentran en el área del empleador como Contribuciones, Seguro de Vida, ART, etc.

A estos conceptos mensuales se les deberían adicionar el S.A.C. y las vacaciones proporcionales. También debería calcularse estadísticamente la rotación de personal por despidos sin justa causa para tomar en cuenta (previsión) las indemnizaciones en los montos estimados de resultados y deudas mensuales proyectados.

Desde el punto de vista financiero el costo laboral mensual se calcula sumando los importes efectivamente abonados en conceptos de obligaciones por el mes en análisis.



Los resultados deberán ser tomados en el Estado de Resultado y las deudas formarán parte del PASIVO de la empresa.

Una empresa que utiliza sistemas de presupuesto tomará los resultados para formar su ESTADO DE RESULTADOS proyectado y las deudas para armar su FLUJO DE FONDOS proyectado.

Otro tipo de información importante para la gestión esta relacionada con todos los conceptos que están relacionados con el personal como capacitación, materiales, ropa, selección, evaluación, útiles, etc. Todos estos conceptos forman parte de los costos laborales totales. La empresa podría calcular en base a estos conceptos de resultados el costo de cada empleado y evaluar, por ejemplo, la incidencia de la alta rotación sobre la económica de la empresa.

EJEMPLO 1:

Cálculo del costo laboral mensual (con esquema básico)

En una liquidación típica de un sueldo de \$ 1.000 sin toma en cuenta el sindicato, con aportes de 17 % y contribuciones del 23 % el cálculo sería el siguiente:

EMPLEADO		EMPLEADOR	
SUELDO BRUTO	1.000	CONTRIBUCIONES	230
APORTES 17 %	(170)		
SINDICATO	(25)		
SUELDO NETO	805		

El análisis arroja que el costo mensual de este empleado asciende a \$ 1.230.

Análisis del costo desde el punto de vista **económico**:

SUELDO BRUTO	1.000
ADICIONALES	230
TOTAL	1.230

Análisis del costo desde el punto de vista **financiero**:

SUELDO NETO	830
APORTES	170
CONTRIBUCIONES	230
TOTAL	1.230

Asiento contable de sueldos

ASIENTO CONTABLE		
CONCEPTO	DEBE	HABER
SUELDO (R-)	1.000	
CARGAS SOCIALES (R-)	230	
a SUELDOS A PAGAR (P)		830
a CS. SOCIALES A PAGAR (P)		400
TOTALES	1.230	1.230

EJEMPLO 2:

Cálculo del costo laboral mensual (con esquema completo)

En una liquidación típica de un sueldo de \$ 1.000 sin toma en cuenta el sindicato, con aportes de 17 % y contribuciones del 23 %, sindicato del 2,5 % y ART \$20 + 1% y Seguro de Vida del 2,46-, el cálculo sería el siguiente:

EMPLEADO		EMPLEADOR	
SUELDO BRUTO	1.000	CONTRIBUCIONES	230
APORTES 17 %	(170)	ART 1 %	12
SINDICATO	(25)	SEG. VIDA	2,46
SUELDO NETO	805		

El análisis arroja que el costo mensual de este empleado asciende a \$1.243,30.-

Análisis del costo desde el punto de vista **económico**:

SUELDO BRUTO	1.000,00
ADICIONALES	244,46
TOTAL	1.243,30

Análisis del costo desde el punto de vista **financiero**:

SUELDO NETO	805
APORTES	170
CONTRIBUCIONES	230
SINDICATO	25
ART	12
SEGURO DE VIDA	2,46
TOTAL	1.244,46

Asiento contable de sueldos

ASIENTO CONTABLE		
CONCEPTO	DEBE	HABER
SUELDO (R-)	1.000	
CARGAS SOCIALES (R-)	230	
A.R.T. (R-)	12	
SEGURO DE VIDA (R-)	2,46	
a SUELDOS A PAGAR (P+)		805
a CS. SOCIALES A PAGAR (P+) F.931 (Ap. + Cont. + ART)		412
a SINDICATO A PAGAR (P+)		25
a SEG. DE VIDA A PAGAR (P+)		2,46
TOTALES	1.244,46	1.244,46

ALTA DE EMPLEADO

Hoja de Ruta

Concepto	OK	Comentario
Examen Medico	<input type="checkbox"/>	_____
Fotocopia DNI	<input type="checkbox"/>	_____
Domicilio	<input type="checkbox"/>	_____
Contrato	<input type="checkbox"/>	_____
Mi Simplificacion	<input type="checkbox"/>	_____
Seguro de Vida	<input type="checkbox"/>	_____
Sindicato	<input type="checkbox"/>	_____
F.572	<input type="checkbox"/>	_____
F.649	<input type="checkbox"/>	_____
S.U.A.F.		
Notificacion	<input type="checkbox"/>	_____
Form. .2.4 2.5	<input type="checkbox"/>	_____
Claves / Credencial	<input type="checkbox"/>	_____
Info interna	<input type="checkbox"/>	_____
Cuenta Bancaria	<input type="checkbox"/>	_____

Notas:

FICHA LEGAJO PERSONAL

N°

1 - Datos Personales

Apellido y Nombres	Fecha Nacimiento

Nacionalidad	Tipo y N° de Documento	C.U.I.L.	Sexo

Estado Civil	Nupcias	Fecha	Libro	Tomo	Acta	Folio	Lugar

Domicilio Particular						
Calle	N°	Piso	Depto	C.P.	Localidad	Provincia

Tiene otro empleo? Si No

Sistema Jubilatorio

(Tachar lo que no corresponda)

Razón Social	CUIT	Fecha de Ingreso			
Calle	Piso	Depto	C.P.	Localidad	Provincia

Percibe Asignaciones Familiares ? Si No

(Tachar lo que no corresponda)

2 - Datos del Cónyuge o Concubino

Apellido y Nombres	Fecha Nacimiento

Nacionalidad	Tipo y N° de Documento	C.U.I.L.

Domicilio						
Calle	N°	Piso	Depto	C.P.	Localidad	Provincia

Tiene empleo? Si No

(Tachar lo que no corresponda)

Razón Social		CUIT			Fecha de Ingreso	
Calle		Piso	Depto	C.P.	Localidad	Provincia

Percibe Asignaciones Familiares ?

 Si

 No

Motivo _____

(Tachar lo que no corresponda)

3 -Hijos a Cargo del Trabajador

Apellido y Nombres	Fecha Nac.	Tipo y N° de Doc.	Sexo	Escolaridad	Convive

4 - Conocimientos y Estudios

Profesión u Oficio	
Estudios Cursados	
Idiomas que habla	Lee Escribe
Otros Conocimientos	

5- Empleos Anteriores

Empleador	Domicilio	Teléfono	Desde	Hasta	Tareas

6 -Variaciones - Promociones

Fecha				
Categoría				
Sueldo				
Jornada				
Obra Social				
Observaciones				

En la Ciudad de Buenos Aires , declaro que los datos informados en la presente son correctos y me comprometo a notificar en forma fehaciente al empleador cualquier cambio en los mismos.-

Firma del Empleado

Aclaración