



Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Regularización laboral del contador público

Año
2019

Autora
Rivero, Malvina

Director de tesis
Cassano, Fabián

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Rivero, M. (2019). *Regularización laboral del contador público*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

TEMA: Regularización Laboral del Contador Público

AUTOR: RIVERO, Malvina

TUTOR: CASSANO, Fabián

FEBRERO 2019

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

RESUMEN

Actualmente es muy frecuente que los profesionales sean contratados como trabajadores autónomos, instrumentando sus relaciones como una prestación de servicios independientes, a cambio del pago de un honorario que los excluye de toda la protección que ofrecen las leyes laborales y previsionales, lo cual no significa que bajo esa modalidad se esté encubriendo una relación contractual laboral.

Lo que según la doctrina interesa para calificar un vínculo como laboral, es la sujeción del trabajador a los poderes empresarios (explícitos o implícitos) y la determinación de quién aprovecha su trabajo y quién carga con los riesgos del negocio.

Dentro de la Ley de Contrato de Trabajo nos encontramos con el artículo 23, que establece que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de contrato de trabajo, salvo que pueda demostrarse lo contrario. Esta norma lo que hace es invertir la carga de la prueba en los casos conflictivos, dejando en manos del demandado (empleador) la posibilidad de demostrar que el contrato no es laboral, es decir que no hay dependencia.

En definitiva, siempre que el profesional este inserto en una organización a la que es ajeno sujeto a órdenes y obligado a cumplir su tarea dentro un marco más o menos rígido determinado por el empleador, nos vamos a encontrar con un contrato de trabajo.

En el desarrollo del presente trabajo se sintetizan las normas que permiten el encuadramiento del ejercicio profesional a través de la modalidad independiente y aquellas que lo configuran como un contrato laboral. En base al planteo de una situación práctica se identifica la incidencia económica y el impacto en el ejercicio de la profesión con ambas modalidades.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	5
MARCO TEÓRICO	6
Organización de la Profesión	6
CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS (CPCE)	7
COLEGIO DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS (CGCE)	7
Marco Normativo de la Profesión	8
Normas Laborales	10
Modalidades para el ejercicio profesional	17
SITUACIÓN PRÁCTICA	23
Resolución	25
<i>PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACION</i>	25
TRATAMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS	26
TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS	27
SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	28
VACACIONES	29
COSTO ANUAL PARA LA EMPRESA	30
RETRIBUCION ANUAL PARA EL PROFESIONAL	32
EXTINCION DEL VINCULO POR DECISIÓN DE LA EMPRESA	33
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	40
CONTRATO DE TRABAJO	40
MODELO DE TELEGRAMA DE DESPIDO	42
CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	43
RECIBO DE SUELDO DEL TRABAJADOR EN RELACION EN DEPENDENCIA	46

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

INTRODUCCIÓN

El Contador Público es conocido como aquel experto con formación universitaria en ciencias empresariales, con especial énfasis en materias y prácticas contable-financiero-tributaria-administrativas, auditoria externa e interna y servicios de asesoramiento empresarial.

El Contador mira, ordena, evalúa, analiza e interpreta y tras la suma de dichas acciones genera un informe con su correspondiente visión integral.

Es indispensable que las cuestiones que se relacionan directa o indirectamente con la actuación del profesional se encuentren reguladas a través de normas que fijen criterios universales para el desarrollo de la profesión. Así nos encontramos con *normas de alcance general*, de aplicación para todos los profesionales del país (Ley 20.488); *normas de procedimiento*, que son sancionadas por cada una de las Provincias de la República; también tenemos los *reglamentos* emitidos por cada uno de los Consejos Profesionales de cada jurisdicción con normativas de aplicación y procedimientos internos.

Entre las funciones definidas en el artículo 2 de la Ley 10.051, se define que los Consejos de profesionales se encuentran facultados a aplicar las normas legales pertinentes, en especial la Ley Nacional Nº 20.488 y las de orden provincial que condicionen el ejercicio de las profesiones reglamentadas en esta Ley. Además, corresponde la definición del Código de Ética, las disposiciones sobre aranceles y toda otra normativa que se dictare en adelante.

Por su parte, las resoluciones emitidas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE) se crean con el objetivo de coordinar la acción de los Consejos Profesionales, para lo cual imparte normativas que invitan a adherir a los Consejos Profesionales de cada jurisdicción.

En este contexto, la profesión del Contador Público puede ser ejercida de manera *independiente* o en *relación de dependencia*. Entendiendo a la primera como aquella que es realizada por personas que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo, sino mediante un contrato de servicios y son remunerados bajo la figura de honorarios o comisiones. Mientras que el segundo es aquel realizado por un sujeto bajo la **dependencia** o subordinación y en beneficio de otra persona, quien se apropia del producto de ese trabajo.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

El ejercicio de la profesión tiende a encuadrarse como un servicio independiente, retribuido a través de honorarios, aunque en los hechos corresponde verificar los presupuestos definidos en las normas laborales para identificar la existencia de relación de dependencia. En tal caso, la existencia de tales presupuestos implica dar cumplimiento a los procedimientos para la regularización de tales vínculos, con el correspondiente reconocimiento de los derechos del trabajador.

En la práctica el correcto encuadramiento del profesional respecto sus servicios y destinatarios de los mismos presenta ambigüedades que se traducen en la vulnerabilidad de los derechos y costos de tales prestaciones. Específicamente, se presenta la problemática de tener que analizar si el profesional está inserto en una organización a la que es ajeno (la empresa), sujeto a órdenes y obligado a cumplir sus prestaciones dentro del marco puesto por el empresario, o si por el contrario autoorganiza su actividad en un ámbito que le es propio.

Con el desarrollo de este trabajo se espera identificar los aspectos que definen el trabajo profesional como independiente y aquellos que lo encuadran en relación de dependencia. En cada caso se busca establecer derechos y obligaciones de las partes, así como las ventajas que otorga cada modalidad a cada uno de ellos.

Luego de definir los aspectos jurídicos que sustentan el correcto encuadramiento de la relación profesional, a través de una situación práctica se verifican las consecuencias a las que se exponen las partes por la incorrecta utilización de las figuras que documentan el trabajo profesional.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la modalidad para el correcto encuadramiento de los servicios prestados por el Contador Público.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar la normativa que rige el ejercicio profesional del Contador Público.
2. Analizar los presupuestos que definen la existencia de una relación laboral y su relación con el trabajo de un profesional.
3. Definir las modalidades de contratación que se ajustan a las diversas características del ejercicio profesional.
4. Analizar los derechos y obligaciones que emergen del ejercicio profesional en relación de dependencia y el desarrollo de la actividad a través de un contrato de servicios.

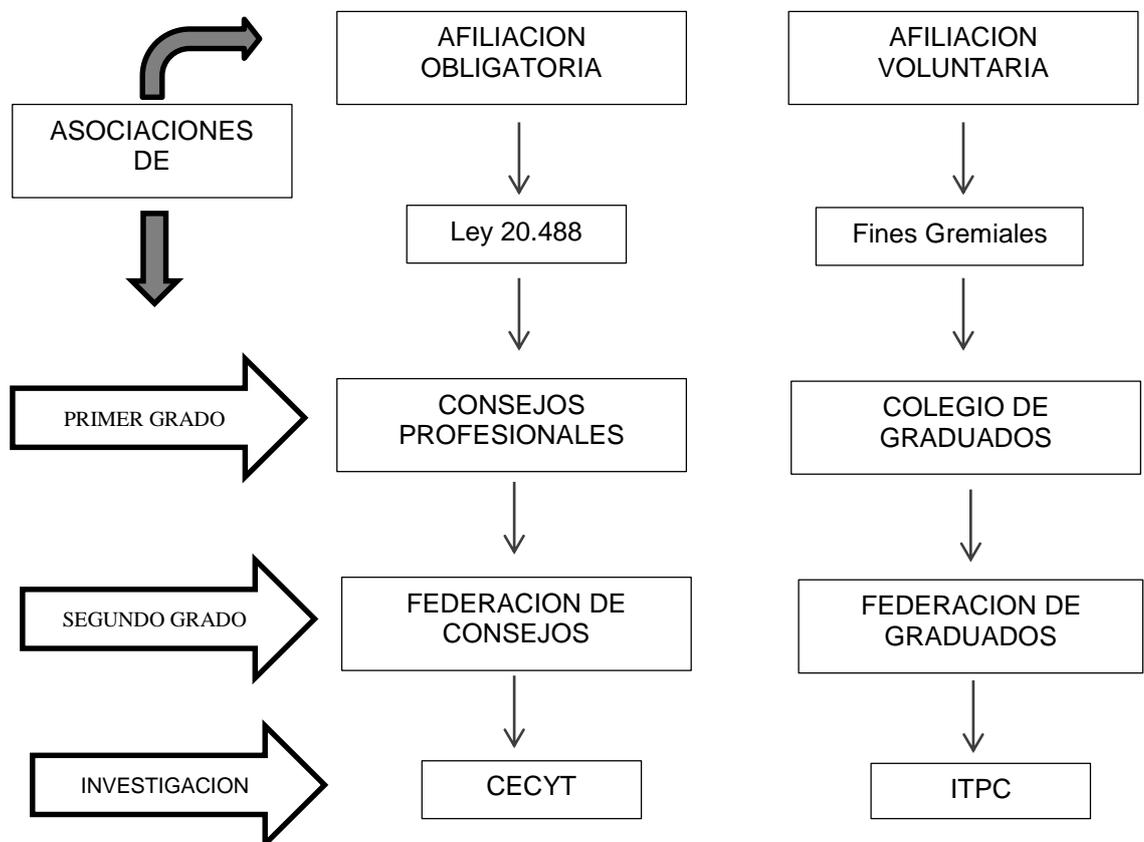
TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

MARCO TEÓRICO

Organización de la Profesión

Los profesionales en Ciencias Económicas para ejercer su profesión deben organizarse a través de una institución que tendrá como finalidad regular la actividad de los matriculados.

En nuestro país la profesión se encuentra organizada en dos tipos de instituciones que podemos clasificar por su rango de jerarquía.



TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS (CPCE)

Dada la organización Federal del país en cada jurisdicción existe un CPCE o un organismo que cumple sus funciones.

La creación de los consejos comenzó en la década de 1940 y su funcionamiento está regido por la legislación local. El más importante es el CPCECABA regulado por la ley local 466, continuador del CPCE de la Capital Federal.

Las funciones del CPCE incluyen:

1. Dar cumplimiento a la Ley 20.488 que regula el ejercicio de las presiones en Ciencias Económicas en todo el país
2. Mantener las matriculas profesionales, concediendo, negando y cancelando las inscripciones en ellas
3. Autenticar las firmas de los profesionales cuando así lo fuera requerido
4. Ejercer la potestad disciplinaria, facultad que implica la de dictar los pertinentes Códigos de Ética
5. Dictar normas relativas al ejercicio de las profesiones en Ciencias económicas
6. Combatir el ejercicio ilegal de la profesión

Todos los consejos profesionales están facultados para sancionar normas contables profesionales y sus respectivos códigos de ética de aplicación obligatoria por parte de los profesionales que ejercen en dicha jurisdicción.

COLEGIO DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS (CGCE)

Son todos aquellos que nuclean a graduados en ciencias económicas que se afilian en forma voluntaria ya que no son creados por ley de la Nación como los consejos.

Los primeros colegios que se constituyeron en la Argentina fueron creados para servir a sus miembros. El más antiguo es el de la Capital Federal en 1.981.

Estos colegios:

- ✓ No tienen fines de lucro (bajo la legislación argentina son asociaciones civiles)
- ✓ Son de afiliación voluntaria (para el ejercicio de las profesiones en Ciencias Económicas puede prescindirse de ella), salvo en el Colegio de Tucumán, ya que allí cumple funciones de Consejo.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Estos entes cumplen fundamentalmente funciones de representación gremial de sus asociados, pero lo cierto que estos colegios no intervienen en ningún tipo de negociación colectiva y desarrollan otras actividades como por ejemplo el dictado de cursos o el mantenimiento de bibliotecas.

Más adecuado sería decir que una de las posibles actividades de los colegios es la defensa de los intereses de los profesionales, que en los hechos es también ejercida por los CPCE.

Marco Normativo de la Profesión

La profesión contable se encuentra regulada por la ley 20.488, por la cual, en todo el territorio de la Nación, el ejercicio de las profesiones de licenciado en Economía, Contador Público, Licenciado en Administración, Actuario y sus equivalentes queda sujeto a lo que prescribe esta normativa y a las disposiciones reglamentarias que se dicten. Para tales efectos es obligatoria la inscripción en las respectivas matriculas en los Consejos Profesionales del país conforme a la jurisdicción en que se desarrolle su ejercicio.

En este contexto, quienes pueden ejercer las profesiones reglamentadas son:

- a) Personas titulares de diplomas que expiden las universidades nacionales siempre que su otorgamiento requiera estudios completos de enseñanza media previos a los de carácter universitario.

Universidades privadas

- b) Personas con títulos habilitantes expedidos por el Estado Nacional en las condiciones establecidas en las leyes 14557, 17604 y decretos reglamentarios, y por universidades provinciales, siempre que el otorgamiento de tales títulos requiera estudios completos de enseñanza media, previos a los de carácter universitario y que acrediten haber cubierto requisitos y conocimientos no inferiores a los impartidos en las respectivas disciplinas en las universidades nacionales.

Títulos expedidos por universidades extranjeras

- c) Personas titulares de diplomas expedidos por universidades o instituciones profesionales extranjeras, revalidadas por la universidad nacional o que lo fueren en lo sucesivo, siempre que el diploma haya sido entregado previo ciclo completo de enseñanza media, y acreditando haber cubierto los

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

requisitos y conocimientos no inferiores a los impartidos en las disciplinas de las universidades nacionales; y tener una residencia continuada en el país de no menos de 2 años.

Títulos expedidos con anterioridad al decreto – ley 5103/45 y ley 20488

- d) Personas titulares de diplomas expedidos por escuelas superiores de comercio antes de la sanción del decreto – ley 5103/45.
- e) Personas titulares de diplomas de graduados en ciencias económicas expedidos por las autoridades nacionales o provinciales con anterioridad a la creación de las carreras universitarias, mientras no resulte modificación o extensión del objeto, condiciones, términos, lugar de validez.
- f) Personas inscriptas a la fecha en el registro especial de no graduados.

La legislación bajo análisis establece que las personas mencionadas anteriormente ejercen las profesiones enunciadas en esta ley en su artículo 1º, cuando realizan actos que supongan, requieren o comprometen la aplicación de sus propios conocimientos, especialmente si consisten en:

- ✓ El ofrecimiento o realización de servicios profesionales
- ✓ El desempeño de funciones derivadas de nombramientos judiciales de oficio o a propuesta de parte
- ✓ La evacuación, emisión, presentación o publicación de informes, dictámenes, laudos, consultas, estudios, consejos, pericias, compulsas, valorizaciones, presupuestos, escritos, cuentas, análisis, proyectos, o de trabajos similares destinados a ser presentados ante los poderes públicos particulares o entidades públicas, mixtas o privadas.

También forma parte de la regulación de esta ley la de los Consejos Profesionales, la cual dispone que en la Capital Federal, en el Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y en cada una de las provincias que así lo dispusiere funcionará un Consejo Profesional de los graduados en Ciencias Económicas.

A los fines de regular la conducta ética profesional de todo matriculado en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba, desde el 1º de Julio de 1.985 rige el Código de Ética para Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba el cual fue aprobado por Asamblea Extraordinaria de fecha 27-03-1985.

No obstante la vigencia del mencionado Código de Ética, frente a la necesidad de fundar las bases sobre las que se sustenta el sistema ético de los profesionales

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

en Ciencias económicas de la República Argentina, y con el fin de aunar criterios sobre la adopción de políticas y acciones que tiendan a generar el sentido ético de los matriculados, la FACPCE aprobó el Código de Ética Unificado para profesionales de Ciencias Económicas de la República Argentina. Éste es un conjunto homogéneo y ordenado de principios y normas de los que se deducen consecuencias prácticas éticamente obligatorias. Las normas que expresamente se exponen no excluyen otras que, mediante un criterio ético sano y sentido del deber, inducen a tener un comportamiento profesional digno.

Podemos decir que la Ética Profesional consiste en la búsqueda, la invención y la aplicación de principios y valores imperativos de nuestra comunidad profesional, tales principios deben formar parte de la ética universal, la que ha sido definida como ciencia del hombre.

En Córdoba, el Reglamento de matriculación del CPCE de Córdoba (T.O 29/04/2015) establece que los titulares de diplomas en las distintas carreras en el ámbito de las ciencias económicas, expedido por las universidades nacionales, provinciales o privadas habilitadas al efecto por el Estado Nacional, que desearan ejercer en jurisdicción de este Consejo alguna o algunas de las profesiones, sea en forma dependiente o independiente, se deberán inscribir en las respectivas matrículas que otorga este Consejo Profesional.

En tal sentido, la norma establece la obligación a gestionar la matriculación, con independencia de la modalidad en que se ejerce la misma (independiente o en relación de dependencia).

Asimismo, la normativa específica emitida por el CPCE de Córdoba carece de definiciones que permitan identificar la existencia de un contrato de prestación de servicios por el cual se ejerce la actividad en forma independiente frente a la existencia de una relación laboral.

Normas Laborales

El trabajador en relación de dependencia se caracteriza por la subordinación jurídica que lo une con el empleador, en contraposición con el trabajador autónomo (como es el caso de las profesiones liberales). Los primeros trabajan por cuenta ajena y reciben una remuneración mientras que los autónomos trabajan por cuenta propia y perciben honorarios por su cuenta y riesgo.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

La formación del contrato de trabajo que tiene por fin configurar el acuerdo de voluntades en virtud del cual se reglan los deberes y derechos de las partes, tiene características peculiares en el derecho laboral.

Para ello es necesario tener claro que “*el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario*” (Art. 23 LCT).

Según la Ley de Contrato de Trabajo, “*habrá **contrato de trabajo**, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración*” (Art. 21 LCT). Y que “*habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen*”. (Art. 22 LCT).

Los sujetos que configuran el contrato de trabajo y la relación laboral son:

❖ El Trabajador: es la persona física que se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y presta servicios, realiza actos o ejecuta obras en relación de dependencia a favor de un empleador a cambio de una remuneración. (Art. 25 LCT) Cuando estos recaudos no se cumplen, la figura de una persona física que brinda servicios es autónoma y ajena al mundo del derecho del trabajo.

El trabajador tiene las siguientes notas que lo caracterizan:

- a) Es una *persona física* con capacidad para obrar como tal. No puede ser una organización ni ningún ente colectivo.
- b) Es una persona dotada de cierta *capacidad laboral*, la especial característica de que el contrato es *ituito personae*, hace que cada trabajador sea único e insustituible en función de su capacidad o idoneidad para la actividad que debe desarrollar.
- c) Es una persona con *capacidad jurídica*, no todas las personas pueden ser trabajadores, si no son capaces en pleno jurídico-legal. Por ejemplo no pueden ser trabajadores los incapaces.
- d) Es *insustituible*, cada persona es única de modo que no es posible delegar, transferir o reemplazar la persona de ningún trabajador.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

❖ El Empleador: persona física, o conjunto de ellas, o jurídica, con o sin personalidad jurídica propia, que requiera y contrate los servicios de uno o más trabajadores (Art. 26 LCT).

El empleador es el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y fiscales que impone el marco regulatorio.

Las características fundamentales del empleador son:

- a) Puede ser una persona física o jurídica en la medida que sea un sujeto de derecho.
- b) Puede ser una sociedad con o sin fines de lucro; el lucro es independiente en cuanto a que una organización necesite o no de trabajadores.
- c) Puede ser una sociedad o asociación regular o irregular, en formación o legalmente constituida. Todos pueden ser empleadores. Lo que variara serán las responsabilidades, pero no se les puede negar la condición de empleadores.
- d) Es la responsable de organizar y dirigir el trabajo; el principio de autoridad es lo que tipifica al empleador. La legislación consagra el principio de autoridad a través de las facultades de la empresa de organizar y dirigir la producción y el trabajo, y de otras prerrogativas como son la potestad disciplinaria¹ y el ius variandi².
- e) Su deber fundamental hacia el trabajador es pagar el salario; a pesar de que existen otras obligaciones la esencial es la de pagar la remuneración³ al trabajador.

Contrato de Trabajo

Se denomina así al acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo. (Art. 21)

¹ Facultad discrecional del empleador, emergente del principio de autoridad, que lo habilita para aplicar sanciones a los trabajadores que incurran en faltas o incumplimientos a sus obligaciones legales o contractuales (Art. 67 LCT)

² Potestad del empleador de modificar las condiciones de trabajo unilateralmente, en la medida que estos cambios no afecten modalidades esenciales del contrato, se ejerzan con razonabilidad y no generen un daño moral o material al trabajador (Art. 66 LCT)

³ Contraprestación a la que tiene derecho el trabajador del empleador por haber puesto a disposición de este último su fuerza de trabajo (Art. 103 LCT).

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL



Elementos de la definición:

1. Acuerdo de voluntades: el contrato es el intercambio del consentimiento recíproco a través de la exteriorización de la voluntad concurrente de ambas partes de ejecutar sus respectivas prestaciones.
2. Compromiso del trabajador: su deber está compuesto por la disponibilidad de la fuerza de trabajo traducido en la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios. El trabajador se compromete a desplegar su prestación y asume el compromiso de cumplir con otras prestaciones accesorias.
3. Compromiso del empleador: el compromiso central es el de abonar la remuneración a medida que se vencen los plazos de su devengamiento. Existen otras prestaciones complementarias que también integran el contrato.
4. Contenido y plazos: el acuerdo está integrado por los contenidos específicos de ambas prestaciones y por los plazos de ejecución determinados o indeterminados.

El contenido del contrato de trabajo, está fundamentalmente compuesto por contenidos legales, de los estatutos especiales y de los convenios colectivos. Fuera del ámbito amparado por estas fuentes, opera la libertad contractual y la autonomía de la voluntad individual, y por ende se pueden pactar, sin comprometer los derechos amparados y garantizados por el orden público y las materias indisponibles o irrenunciables.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Caracteres de Contrato de Trabajo

- ✓ Consensual: el contrato se perfecciona con la mera exteriorización recíproca del consentimiento, sin otro requisito que la validez del mismo⁴.
Al no exigirse la forma escrita, seguramente las estipulaciones contractuales tendrán un problema de prueba. En cualquier caso, la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos suplen en gran medida los contenidos que hacen a las cuestiones básicas.
- ✓ Bilateral: son dos los sujetos responsables de los deberes y de los derechos recíprocos, que además operan uno como condición de procedencia del otro y viceversa.
- ✓ Personal: es el trabajo constituido por una obligación de hacer infungible y se basa en las condiciones personales del contrato, también denominadas condiciones intuito personae. La persona del trabajador es insustituible.
- ✓ Oneroso: contratos en los cuales el esfuerzo realizado por una de las partes (el trabajador) se ve compensado con una contraprestación consistente en la remuneración que paga el empleador que, a su vez, se beneficia con la actividad del dependiente.
El contrato de trabajo se presume oneroso por mandato de la LCT⁵.
- ✓ Dependiente: es el trabajo por cuenta ajena ya que tanto el riesgo de la actividad como sus beneficios los asume el empleador. La dependencia fue siempre conceptuada como: jerárquica (por la autoridad del empleador), técnica (porque el know how y los conocimientos técnicos los domina el empleado), económica (porque el empleador es el titular de los bienes de producción) y jurídica (porque está consagrada por la ley, en alguna medida como el producto de los fundamentos anteriores).
- ✓ Conmutativo: es así en virtud de la certidumbre que existe con respecto a las prestaciones a cargo de cada una de las partes, y en el intercambio se pueden apreciar las relaciones entre ambas y la oportunidad, conveniencia o eventual pérdida que significan para cada uno.

⁴ Art. 21 LCT: Contrato de Trabajo y Art. 45 LCT: Consentimiento.

⁵ Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces, atendiéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos. (Art. 114 LCT).

El trabajo no se presume gratuito. (Art. 115 LCT)

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

- ✓ De ejecución continuada o tracto sucesivo: se da en virtud de que el contrato importa una yuxtaposición y cruzamiento de actos de cada una de las partes, que le brindan continuidad a través del tiempo.
- ✓ Autónomo: es sin dudas un contrato especial, con características y principios propios que lo informan, cuya naturaleza se ha diferenciado de otros contratos como la locación de obra y la de servicios, o el contrato de adhesión, que para algunos autores fueron sus antecedentes. El derecho del trabajo⁶ y el contrato en especial, adquirieron autonomía, porque entre otros aspectos que lo distinguen tienen identidad propia, peculiaridades únicas y diferenciadoras, y un claro marco normativo regido por reglas exclusivas.
- ✓ Típico: es un contrato típico o nominado, ya que su identificación está claramente establecida en la legislación, con características y disciplina que le son exclusivas, con peculiaridades que son únicas y diferenciadas y con un claro marco normativo.
- ✓ No formal: en principio el contrato de trabajo es no formal, ya que no se exige ninguna forma especial que haga a su validez, de modo que opera en este caso el principio de libertad de formas⁷.

La diferenciación entre el *contrato de trabajo* (acuerdo de voluntades) y la *relación de trabajo* (ejecución de las prestaciones) siempre fue considerada como un medio típico del derecho del trabajo para caracterizarse, y a la vez para diferenciarse de otras ramas del derecho, en especial el derecho civil y el comercial.

La LCT presume la existencia del contrato de trabajo si se están ejecutando las prestaciones a través de la relación laboral. Este principio es muy importante como mecanismo antifraude y como medio para facilitar la prueba del contrato, a cuyos fines basta con demostrar que la persona brindo su fuerza de trabajo al

⁶ Es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y por cuenta ajena y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes conforme a un ideal social de justicia. Trata de ser un conjunto ordenado de normas y se caracteriza por ser un sistema tuitivo, en donde se ampara al trabajador que es en principio la parte más débil de la relación jurídica individual.

⁷ Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares. (Art. 48 LCT) Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador. (Art. 49 LCT)

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

principal. Esta presunción admite prueba en contrario, cuando en base a relaciones o causas que lo motiven se pueda demostrar una situación o relación diversa.

Para que el contrato sea válido existen cuatro requisitos que deben cumplirse:

- Capacidad: es la aptitud de la persona para ser titular de relaciones jurídicas.
- Consentimiento: exteriorización de la voluntad de las partes con el fin de acordar y con ello celebrar el contrato de trabajo. El consentimiento se manifiesta por propuestas (oferta) de alguna de las partes dirigida a la otra (contra oferta), lo que luego genera una mutua aceptación. Esta exteriorización se puede realizar entre presente o entre ausentes.
- Objeto: llamamos así a la prestación personal e infungible a cargo del trabajador, indeterminada o determinada, que consiste en realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a cambio de una remuneración. La LCT exige que el objeto sea lícito y admitido por el sistema, y por ende plantea que no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios *ilícitos*⁸ o *prohibidos*⁹.
- Causa: es el fin objetivo e inmediato que persiguen las partes al contratar, fin querido y ordenado por el ordenamiento jurídico. La causa del contrato de trabajo es distinta para el empleador y trabajador. Para el primero la causa es la obtención de los frutos o utilidad de la actividad del trabajador; en tanto que para éste es la obtención de la remuneración correspondiente al servicio que realiza.

Respecto de la prueba del contrato, podemos decir que ésta está constituida por los elementos o medios aceptados por la normativa procesal y de fondo, y tienen por objeto la demostración de un hecho, situación, circunstancia o status jurídico, en función del cual se pretende el reconocimiento de un derecho, un resarcimiento o la aplicación de una sanción.

⁸ Objeto ilícito es aquel contrario a la moral y las buenas costumbres. Aquel contrato de objeto ilícito no produce efecto alguno entre las partes, es nulo de nulidad absoluta.

⁹ Objeto prohibido es el que resulte contrario a la ley y a las reglamentaciones, cuando estas normas vedan la ocupación en determinadas condiciones, o a ciertas personas, o en determinadas épocas o tareas (Art. 40 LCT). El contrato de objeto prohibido está alcanzado por una suerte de nulidad parcial. La prohibición está siempre dirigida al empleador, y por ende, para el trabajador el contrato es siempre válido. El hecho de que el objeto sea prohibido no impide que el trabajador cobre su remuneración ni las indemnizaciones legales.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

El derecho del trabajo aplica algunas pautas especiales en materia de prueba, en virtud de su claro fin protectorio de los derechos del trabajador. Por ejemplo, es prácticamente una regla general la posibilidad de que se invierta la carga probatoria. Esto es, que en principio se modifica el principio general según el cual quien alega un hecho tiene a su cargo la prueba o demostración del mismo. En muchos casos, la legislación admite que invocado un hecho por parte del trabajador, es el empleador el que debe demostrar que es improcedente, parcial o totalmente falso, o inexistente.

Modalidades para el ejercicio profesional

Con el correr de los años las profesiones liberales han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento e inmersión en el cambio social. En la época actual los profesionales han tenido que modificar la forma del ejercicio de sus incumbencias que se realiza por lo común total o parcialmente por cuenta ajena. Es que cada vez más el mercado de trabajo nos presenta a trabajadores altamente capacitados, que no requieren de ninguna instrucción técnica por parte de su empleador y al que ni siquiera se le rinden cuentas, sencillamente porque aquel no tiene siquiera los conocimientos para comprender los alcances del aspecto técnico de su gestión. Precisamente por eso los contrata y esto es lo que se presta a confusión, puesto que se comprometen no solo al cumplimiento de una tarea en forma continuada, sino a la realización de una obra en concreto.

Sin embargo, el trabajador intelectual rechaza en muchos casos que se lo asimile a un empleado o en otros términos a un trabajador dependiente calificado. De ahí que sea frecuente que se contrate a profesionales como trabajadores autónomos, quienes instrumentan sus relaciones como prestaciones de servicios independientes, a cambio de honorarios que los margina de toda protección de las leyes laborales y previsionales, lo que no obsta a la existencia de una relación contractual laboral.

La sola condición de que el trabajador sea un profesional, no es incompatible con la existencia de una relación de dependencia laboral y puede constituir un contrato de trabajo cuando se desarrolla como función de colaboración permanente, con vínculo continuado y con sujeción del trabajador a los poderes

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

del empleador. Dicha condición de profesional no enerva la operatividad de la presunción del Art. 23 de la LCT, por cuanto el quehacer del denominado profesional liberal no está reñido con la configuración de figuras de dependencia que tengan por objeto la prestación de servicios inherentes a sus respectivas profesiones, en tanto estos se cumplan por cuenta y a riesgo ajeno en una organización empresarial que aprovecha para sí el resultado de las prestaciones a cambio de un salario, y así lo ha reconocido la jurisprudencia al afirmar no solo que es cada vez más frecuente que el profesional actúe como dependiente, sino que el solo hecho de serlo no excluye que pueda desempeñarse como tal bajo subordinación de una empresa ajena.

Desconocida la existencia de un contrato de trabajo, incumbe a quien lo invoca la carga de probarlo, lo cual no se satisface con el suministro de elementos meramente no excluyentes de esa noción, sino con la producción de aquellos que resultan constitutivos de la relación alegada, entre ellos:

- a) Un servicio personal que califica al trabajo como un hacer infungible
- b) El pago de una retribución por el trabajo recibido
- c) La puesta a disposición de la fuerza de trabajo a favor de un tercero que la organiza y aprovecha en beneficio propio, asumiendo los riesgos del negocio.¹⁰

Es importante analizar si el profesional está inserto en una organización a la que es ajeno, sujeto a órdenes y obligado a cumplir sus prestaciones dentro de un marco puesto por el empresario, o si por el contrario autoorganiza su actividad en un ámbito que le es propio.

Es importante recordar que el Art. 9 de la LCT dispone que si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable al trabajador, lo que materializa la expresión del principio protectorio que tiene fundamento en el Art. 14 bis de la CN, cuando dice “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, consagrando el principio in dubio pro operario.

¹⁰ CNTrab. – Sala VIII – 25/09/2012 “Rolon Torres de Florenciáñez, Salustriana c/PAMI Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido (Pesino – Catardo)

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

El principio protectorio tutela a la parte más débil de la relación contractual, y dicha debilidad no proviene de una mayor o menor capacitación ni del nivel intelectual, ni de los ingresos, sino del hecho de que una persona pone su trabajo personal al servicio de una organización empresarial ajena que cuenta con el capital y lucra con los medios de producción, asumiendo los riesgos consiguientes. Por tanto, lo importante es determinar la naturaleza de la prestación o, si el trabajo es autoorganizado por el trabajador o si la organización proviene de la empresa que lo contrató como dependiente.

El empleador podrá asignarles al profesional trabajo, interrumpir el que están realizando, derivarlo a otro, requerirlo en determinado lapso, fijar horarios y ámbitos de realización de las tareas. Pero en razón de las limitaciones determinadas por las reglas de la profesión y por la responsabilidad personal impuesta por las leyes de su profesión que no puede descargar en terceros, el empleador no puede dar órdenes sobre la manera concreta de realizar el trabajo, incluso puede ocurrir que carezca de decisión sobre el tiempo de la prestación.

En conclusión, según la doctrina, lo que interesa para calificar un determinado vínculo como laboral es la sujeción del trabajador a los poderes empresarios (explícitos o implícitos) y la determinación de quién aprovecha su trabajo y quién carga con los riesgos consiguientes. En tal sentido, el dependiente no recibe órdenes respecto de la forma de realizar su tarea porque, por lo general, no habrá un superior jerárquico habilitado para hacerlo. En cambio estará a disponibilidad del empleador y se desempeñará en su beneficio al extremo de convertirse en un medio necesario para que el empresario cumpla sus objetivos. Esta labor, en suma, en tanto se desarrolle en el marco de una organización ajena, está sujeta en principio a la programación y coordinación del empresario en orden a la obtención de los fines de la empresa.

Según el Art. 23 de la LCT, se presume el contrato de trabajo por el hecho de la prestación de los servicios, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. La letra de la ley expresa de modo nítido que lo que debe presumirse es la existencia de contrato de trabajo dependiente. Además, resulta evidente que el legislador quiso, con este artículo, quitar al trabajador la difícil carga de probar los datos fácticos de la dependencia y por eso la mandó presumir, dejando en manos del demandado la posibilidad de demostrar que el contrato no fue laboral, es decir que no hubo dependencia.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Esta norma, como ya dijimos anteriormente, invierte la carga de la prueba en los casos conflictivos, que se presumirán laborales, salvo que se presenten las siguientes circunstancias: a) La prueba en contrario del empresario; y b) que por la naturaleza del mismo servicio quede excluido el posible carácter laboral del vínculo.

Tratándose de las llamadas profesiones liberales, la presunción de la existencia del contrato de trabajo por la sola prestación de los servicios opera dentro del contexto en que desempeñan su labor dichos profesionales, contexto que puede originar otras presunciones que la ratifiquen, la contradigan o lisa y llanamente demuestren que existe una relación no laboral.

En definitiva, toda vez que pueda establecerse que el profesional está inserto en una organización a la que es ajeno (la empresa) sujeto a órdenes dentro de las limitaciones que al poder de dirección le imponen la ausencia de dependencia técnica y la localización de la prestación -frecuentemente realizada fuera del ámbito físico de la empresa- y obligado, en fin, a cumplir su tarea dentro del marco más o menos rígido determinado por el empleador (organización heterónoma de la labor) estaremos frente a un contrato de trabajo.

A los fines de sintetizar los conceptos vertidos se presenta el siguiente cuadro comparativo para identificar la situación a la que se expone el Contador en las modalidades citadas para el ejercicio de la profesión.

Análisis comparativo

	TRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA	TRABAJO INDEPENDIENTE
CONTRATO DE TRABAJO	Se supone la existencia de Contrato de trabajo.	No existe contrato de trabajo
VINCULO	Existe un vínculo de subordinación	No existe vinculo de subordinación
CONSECUENCIAS JURIDICAS	Cumplimiento de las normas laborales y previsionales por parte del empleador	Cumplimiento de las condiciones pactadas en el contrato de prestación de servicios

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

DERECHOS	<p>Del Empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Facultas de Dirección ▪ Facultad de Organización ▪ Ius Variandi ▪ Poder disciplinario ▪ Controles personales <p>Del Trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recibir íntegra y oportunamente su remuneración. 	<p>El trabajador independiente tiene derecho a percibir, por su trabajo realizado, los honorarios que ellos mismos van a fijar, los cuales deben ser justo reflejo del trabajo realizado, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La naturaleza e importancia del trabajo ▪ Los conocimientos y técnicas requeridos para el tipo de servicios profesionales prestados ▪ El nivel de formación y experiencia para llevar a cabo el trabajo ▪ El tiempo insumido por el profesional ▪ El grado de responsabilidad que conlleva la prestación de los servicios ▪ Las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia
OBLIGACIONES	<p>Del Empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pagar la remuneración ▪ Cumplir con los organismos sindicales y de la seguridad social ▪ Deber de preservación o seguridad ▪ Deber de protección, alimentación y vivienda ▪ Deber de ocupación ▪ Deber de diligencia e iniciativa ▪ Deber de no discriminación e igualdad de trato ▪ Deber de respeto por la libre expresión 	<p>El profesional independiente debe realizar su trabajo con responsabilidad.</p> <p>Responsabilidad para con la sociedad, la casa de estudios de la cual egresaron, las instituciones profesionales de las que forman parte, sus colegas, otros profesionales universitarios, y para quienes requieran sus servicios.</p> <p>Deben ejercer sus profesiones dando cumplimiento a lo que establecen la respectivas</p>

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deber de indemnidad ▪ Deber de formación profesional y capacitación <p>Del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deber de diligencia y colaboración ▪ Deber de fidelidad ▪ Custodia de instrumentos y útiles de trabajo ▪ Responsabilidad por daños ▪ Deber de no concurrencia ▪ Auxilios y ayudas extraordinarias ▪ Deber de confidencialidad y preservación de secretos 	<p>legislaciones y el Código de Ética, que regulan el ejercicio profesional.</p>
<p>TRATAMIENTO FRENTE A LA EXTINCION</p>	<p><u>Extinción del contrato con justa causa</u> El empleador dispone el despido del trabajador en virtud de que este ha incurrido en una injuria laboral cuya entidad es tal que impide la prosecución del vínculo, sin derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones por extinción de la relación laboral.</p> <p><u>Extinción del contrato sin justa causa</u> Despido del trabajador dispuesto por el empleador sin expresar causa, en cuyo caso le otorga al primero el derecho a cobrar todas las indemnizaciones que por ley le corresponden.</p>	<p>Corresponde la rescisión del contrato de prestación de servicio según las condiciones pactadas en el mismo. Generalmente no se establecen sanciones indemnizatorias por la extinción del vínculo independiente</p>

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

SITUACIÓN PRÁCTICA

A los fines de identificar las diversas modalidades de contratación con las que corresponde instrumentar la relación entre el Contador y una empresa, se plantea la siguiente situación basada en casos reales.

Una empresa requiere los servicios profesionales de un Contador Público para la organización y coordinación del departamento impositivo interno. El mismo existe dentro de la organización y se encuentra integrado por personal administrativo a cargo de las tareas operativas vinculadas a la facturación, retenciones y percepciones, elaboración del libro IVA ventas y compras y demás papeles de trabajo como herramientas para dar cumplimiento a las obligaciones impositivas.

En particular, el profesional tendrá a su cargo la elaboración de las declaraciones juradas y organización de las tareas operativas para obtener los papeles de trabajo que le permitan dar cumplimiento a la normativa vigente. A los fines de la contratación del Contador, la empresa ofrece las siguientes alternativas:

- ✓ Contrato laboral: la empresa propone instalar una oficina interna para el profesional, quien dará cumplimiento a sus funciones y responsabilidades en el horario de 9 a 13 de lunes a sábados.
- ✓ Contrato de prestación de servicios: las tareas son realizadas en el Estudio del profesional, actuando como asesor externo sin horarios determinados, asistiendo a la empresa cuando sus funciones lo demanden.

A los fines del análisis comparativo de las alternativas planteadas, se supone que la retribución neta pactada es de \$ 19.500 mensuales con un incremento del 20% en abril y en octubre, iniciando la relación a partir del 01/01/2019.

En la alternativa del contrato en relación de dependencia, el Contador se encuentra fuera de convenios colectivos debido a la función vinculada a mandos medios que desarrolla. Por tal motivo, la empresa se encuentra a cargo de la liquidación de haberes y el pago de los aportes y contribuciones. Por su parte el profesional se encuentra obligado a realizar el proceso de matriculación según lo establecido en el artículo 1 de la Ley 20.488, artículo 57 de la Ley provincial N° 10.051 y la Resolución del Consejo Directivo del CPCE Cba, siendo la matrícula

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

equivalente al 80% del monto total. A tal fin, se supone para el período bajo análisis un importe equivalente a \$ 300 por mes.

En la alternativa de prestación de servicios independientes, el Contador deberá inscribirse ante AFIP bajo la modalidad de monotributista, emitiendo una factura mensual por el monto de los honorarios pactados. Además realiza la matriculación en el CPCE Cba cuyo costo mensual es de \$ 4.000 (estimados), lo cual incluye el derecho por el ejercicio profesional, cobertura médica y aportes al sistema previsional. Se presume que en los meses de incremento de honorarios, se produce el mismo efecto en el valor de la matrícula.

En ambos casos, las partes acuerdan que la empresa toma a su cargo el costo total que genera cada alternativa, garantizando al profesional el monto pactado de honorarios netos.

A los fines del análisis de la situación de la empresa y del profesional en cada una de las alternativas planteadas, se resuelven a continuación las siguientes situaciones:

- ✓ Procedimientos para la contratación
- ✓ Tratamiento de las horas extras
- ✓ Tratamiento de las licencias
- ✓ Sueldo Anual Complementario
- ✓ Vacaciones
- ✓ Costo anual para la empresa
- ✓ Retribución anual para el profesional
- ✓ Extinción del vínculo por decisión de la empresa.

Se analizan a continuación las situaciones planteadas desde el punto de vista de cada una de las partes y modalidades propuestas.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Resolución

PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACION

Trabajo Independiente

En este caso se procede a la firma de un Contrato de Prestación de Servicios entre las partes, es decir el Contador Público y la empresa contratante del servicio, estableciendo las cláusulas que regirán la correspondiente prestación de servicios.

Previamente el profesional debe realizar su correspondiente inscripción en el Monotributo en la categoría que corresponda según los siguientes ingresos devengados.

Meses	Honorarios	Meses	Honorarios	Meses	Honorarios
Enero	\$ 19.500,00	Mayo	\$ 23.400,00	Septiembre	\$ 23.400,00
Febrero	\$ 19.500,00	Junio	\$ 23.400,00	Octubre	\$ 28.080,00
Marzo	\$ 19.500,00	Julio	\$ 23.400,00	Noviembre	\$ 28.080,00
Abril	\$ 23.400,00	Agosto	\$ 23.400,00	Diciembre	\$ 28.080,00

Para instrumentar la actividad con esta modalidad se suscribe un contrato de prestación de servicios. En el Anexo se identifica el contenido del mismo.

Trabajo en relación de Dependencia

En primer lugar se procede a la firma del Contrato de Trabajo de las partes y luego se procede a dar el alta temprana en el sistema Mi Simplificación de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), con un día de anticipación al comienzo efectivo de las tareas, en este caso debería realizarse hasta el 31/12/2018.

Una vez finalizada y aceptada la transacción, como constancia, el sistema emitirá un acuse de recibo por duplicado, el cual tendrá, para su identificación, un número denominado "Registro del Trámite".

En simultaneo con la inscripción debe tramitarse la contratación con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), para que el empleado tenga cobertura desde el momento en comienza la efectiva prestación de servicios. De no ser así

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

y frente a la existencia de algún accidente de trabajo será responsable el empleador.

Por otra parte, corresponde realizar el alta como empleador ante la obra social seleccionada por el profesional y la contratación de un Seguro de Vida Colectivo.

Una vez realizados los trámites anteriores es necesario realizar el empadronamiento en el Ministerio de Trabajo.

El empleado percibe las siguientes remuneraciones:

CONCEPTOS	ENERO-MARZO	ABRIL-SEPTIEMBRE	OCTUBRE-DICIEMBRE
Sueldo Básico	23.493,98	28.192,76	33.831,30
Jubilación 11%	(2.584,33)	(3.101,20)	(3.721,43)
Ley 19.032 3%	(704,82)	(845,78)	(1.014,94)
Obra Social 3%	(704,82)	(845,78)	(1.014,94)
Neto a Cobrar	19.500	23.400	28.080

TRATAMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS

Trabajo Independiente

En relación a esta modalidad, no existe un horario pactado para la prestación de los servicios, por lo cual el profesional tiene que cumplir con las responsabilidades asumidas, independientemente del tiempo que le lleve y la forma en que las ejecute. Podría suceder que el contador cumpla con sus compromisos en menos tiempo y eso no se traduce en menos honorarios. También podría ocurrir que haya meses con mayor demanda de tiempos y obligaciones y debido a ello no se pactaran honorarios extras.

Con esta modalidad no existen horas extras a considerar ya que las mismas se encuentran consideradas en los honorarios pactados en función de las tareas y responsabilidades asumidas.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Trabajo en relación de Dependencia

Cuando el profesional es contratado en relación de dependencia tiene que cumplir con las obligaciones que define la ley (horario, trabajo y responsabilidades), en general en este caso no está únicamente enfocado a cumplir con la tarea asignada.

Según las normas del derecho laboral, el trabajo realizado en un horario que excede la jornada pactada es remunerado con un plus equivalente al 50% o el 100% del valor de la hora normal, según se realice durante la semana o los sábados después de las 13 hs, domingos y feriados, respectivamente. En relación a tales normas, el trabajador que extienda su jornada tiene derecho a incrementar su retribución por tales conceptos.

En el caso planteado se pacta una relación laboral a tiempo parcial. La propia Ley de Contrato de Trabajo establece que “los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del Art. 89 de dicha ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento” (Art. 92 ter LCT).

TRATAMIENTO DE LAS LICENCIAS

Trabajo Independiente

La modalidad independiente implica que el cumplimiento de las tareas para las cuales fue contratado el profesional se realiza en base a su propia disposición de tiempos y recursos. El profesional podrá tomar las licencias que sean necesarias, organizando las tareas para las cuales fue contratado. Incluso podrá contratar a su exclusivo cargo personal que integre un equipo para la delegación de sus funciones, aun en caso de enfermedad o situaciones de fuerza mayor. Los días de licencia que decida tomar el profesional no implican una disminución del honorario mensual acordado, razón por la cual no tendrá incidencia económica sobre el mismo.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Trabajo en Relación de Dependencia

Bajo esta modalidad la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, le otorga al trabajador días de licencia por accidente o enfermedad inculpable, donde no va a prestar servicios e igualmente tiene derecho a cobrar su remuneración. (Art. 208 LCT)

Supuesto: el empleado, en el mes de agosto, se toma 10 días de licencia por enfermedad, entregando a su empleador el correspondiente Certificado Médico.

En dicho mes va a terminar cobrando su sueldo tal como lo venía haciendo, solo que se van a discriminar en el recibo los días de licencia que tuvo el empleado.

Concepto			Concepto		
Sueldo Básico	21	19.098,33	Jubilación	11%	3.101,20
Licencia por Enfermedad	10	9.094,43	Ley 19.032	3%	845,78
			Obra Social	3%	845,78
Subtotal		28.192,76	Subtotal		4.792,76
			Neto a Cobrar		23.400

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Trabajo Independiente

De acuerdo a esta modalidad para el ejercicio de la profesión, al Contador Público no le corresponde cobrarlo, salvo que sea acordado entre las partes.

Trabajo en Relación de Dependencia

El empleado va cobrar el sueldo anual complementario que es el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de Junio y Diciembre.

El SAC va a ser abonado en dos cuotas, la primera el 30 de Junio y la segunda el 31 de Diciembre.

SAC Junio

Concepto					
SAC		14.096,38	Jubilación	11%	1.550,60
			Ley 19.032	3%	422,89
			Obra Social	3%	422,89
Subtotal		14.096,38	Subtotal		2.396,38
			Neto a Cobrar		11.700

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

SAC Diciembre

Concepto					
SAC		16.915,65	Jubilación	11%	1.860,71
			Ley 19.032	3%	507,47
			Obra Social	3%	507,47
Subtotal		16.915,65	Subtotal		2.875,65
			Neto a Cobrar		14.040

VACACIONES

Trabajo Independiente

Al igual que ocurre con las licencias, el Contador podrá tomarse sus días de vacaciones, pudiendo o no contratar personal que cumpla con sus funciones en los días en que no se encuentre desarrollando sus actividades. Lo cual no implica modificación en el monto de honorarios pactados que va a percibir el profesional.

Supuesto: El Contador Público se toma 15 días de vacaciones en el mes de Noviembre.

Es decir que en el mes de noviembre el Contador va a cobrar en conceptos de honorarios \$28.080.

Trabajo en Relación de Dependencia

Tal como lo establecen el Art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo, el empleado gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado.

A partir de dicho artículo 150 y hasta el artículo 157, se encuentra regulado todo lo concerniente a las Vacaciones, estableciéndose plazos, requisitos para su goce, comienzo de la licencia, cómputo, época de otorgamiento, retribución y omisión del otorgamiento.

Supuesto: el empleado trabajo más de la mitad de los días del año por lo tanto le corresponden 14 días de vacaciones, considerando que la antigüedad es menor a 5 años.

A las vacaciones se las toma en el mes de Noviembre.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

(33.831,30/25) x 14 días = 18.945,53

Concepto					
Vacaciones	14	18.945,53	Jubilación	11%	2.084
			Ley 19.032	3%	568,36
			Obra Social	3%	568,36
Subtotal		18.945,53	Subtotal		3220,72
			Neto a Cobrar		15.724,81

Concepto					
Sueldo Básico	16	18.043,36	Jubilación	11%	1.984,77
			Ley 19.032	3%	541,29
			Obra Social	3%	541,29
Subtotal		18.043,36	Subtotal		3.067,36
			Neto a Cobrar		14.976

El empleado va a terminar cobrando en el mes de Noviembre \$30.700,81.

COSTO ANUAL PARA LA EMPRESA

A los fines de completar el análisis se identifica el impacto que cada alternativa presenta para la empresa que contrata los servicios profesionales bajo las modalidades planteadas.

Trabajo Independiente

Mes	Honorarios	Mes	Matricula
Enero	\$ 19.500,00	Enero	\$ 4.000,00
Febrero	\$ 19.500,00	Febrero	\$ 4.000,00
Marzo	\$ 19.500,00	Marzo	\$ 4.000,00
Abril	\$ 23.400,00	Abril	\$ 4.800,00
Mayo	\$ 23.400,00	Mayo	\$ 4.800,00
Junio	\$ 23.400,00	Junio	\$ 4.800,00
Julio	\$ 23.400,00	Julio	\$ 4.800,00
Agosto	\$ 23.400,00	Agosto	\$ 4.800,00
Septiembre	\$ 23.400,00	Septiembre	\$ 4.800,00
Octubre	\$ 28.080,00	Octubre	\$ 5.760,00
Noviembre	\$ 28.080,00	Noviembre	\$ 5.760,00
Diciembre	\$ 28.080,00	Diciembre	\$ 5.760,00
Total	\$ 283.140,00	Total	\$ 58.080,00

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Mes	Cuota Monotributo
Enero	\$ 605,13
Febrero	\$ 605,13
Marzo	\$ 605,13
Abril	\$ 605,13
Mayo	\$ 605,13
Junio	\$ 605,13
Julio	\$ 605,13
Agosto	\$ 605,13
Septiembre	\$ 605,13
Octubre	\$ 605,13
Noviembre	\$ 605,13
Diciembre	\$ 605,13
Total	\$ 7.261,56

El costo total para la empresa considerando los honorarios, los gastos por la matriculación del profesional y la cuota del monotributo ascienden a: **\$348.481,56**

Trabajo en Relación de Dependencia

Total Remunerativo	\$ 372.144,43
Matrícula	\$ 5.148,00
Contribuciones	\$ 126.529,12
Crédito Fiscal IVA	(\$ 10.978,26)
Costo Total	\$ 492.843,29

Cálculos

Meses	Remunerativo	Contribuciones	
Enero	\$ 23.493,98	Jubilación	10,17% \$ 37.847,09
Febrero	\$ 23.493,98	Ley 19.032	1,50% \$ 5582,17
Marzo	\$ 23.493,98	Asignaciones Familiares	4,44% \$ 16.523,21
Abril	\$ 28.192,76	Fondo Nacional de Empleo	0,89% \$ 3.312,09
Mayo	\$ 28.192,76	Obra Social	6% \$ 22.328,67
Junio	\$ 28.192,76	Total Contribuciones	\$ 85.593,23
Junio SAC	\$ 14.096,38	ART	
Julio	\$ 28.192,76	Alícuota Variable	11,00% \$ 40.935,89
Agosto	\$ 28.192,76	Total ART	\$ 40.935,89
Septiembre	\$ 28.192,76		
Octubre	\$ 33.831,30		
Noviembre	\$ 33.831,30		
Diciembre	\$ 33.831,30		
Diciembre SAC	\$ 16.915,65		
Total Remunerativo	\$ 372.144,43		

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Matricula

Meses	
Enero	\$ 300,00
Febrero	\$ 300,00
Marzo	\$ 300,00
Abril	\$ 360,00
Mayo	\$ 360,00
Junio	\$ 360,00
Junio SAC	\$ 360,00
Julio	\$ 360,00
Agosto	\$ 360,00
Septiembre	\$ 360,00
Octubre	\$ 432,00
Noviembre	\$ 432,00
Diciembre	\$ 432,00
Diciembre SAC	\$ 432,00
Total Remunerativo	\$ 5.148,00

Crédito Fiscal IVA		
Remuneración Imponible		\$ 372.144,43
% Aplicable	2,95%	10.978,26

La contratación del profesional bajo la modalidad en relación de dependencia representa un costo para la empresa de \$ **492.843,29**

Los cálculos realizados permiten identificar que la alternativa de contratación en relación de dependencia resulta más onerosa para la empresa.

RETRIBUCION ANUAL PARA EL PROFESIONAL

Trabajo Independiente

Mes	Honorarios
Enero	\$ 19.500,00
Febrero	\$ 19.500,00
Marzo	\$ 19.500,00
Abril	\$ 23.400,00
Mayo	\$ 23.400,00
Junio	\$ 23.400,00
Julio	\$ 23.400,00
Agosto	\$ 23.400,00
Septiembre	\$ 23.400,00
Octubre	\$ 28.080,00
Noviembre	\$ 28.080,00
Diciembre	\$ 28.080,00
Total	\$ 283.140,00

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Trabajo en Relación de Dependencia

Meses	Remuneración
Enero	\$ 19.500,00
Febrero	\$ 19.500,00
Marzo	\$ 19.500,00
Abril	\$ 23.400,00
Mayo	\$ 23.400,00
Junio	\$ 23.400,00
Junio SAC	\$ 11.700,00
Julio	\$ 23.400,00
Agosto	\$ 23.400,00
Septiembre	\$ 23.400,00
Octubre	\$ 28.080,00
Noviembre	\$ 30.700,80
Diciembre	\$ 28.080,00
Diciembre SAC	\$ 14.040,00
Total Remunerativo	\$311.500,80

Desde el punto de vista del profesional, la alternativa de contratación en relación de dependencia origina una retribución superior que la opción de actuar por un contrato de prestación de servicios independientes. Se verifica un incremento de \$2363,4 anuales por acceder a esta modalidad de contratación

EXTINCION DEL VINCULO POR DECISIÓN DE LA EMPRESA

Trabajo Independiente

Bajo esta modalidad el profesional no tiene derecho alguno a la percepción de ningún concepto indemnizatorio por la extinción del vínculo por decisión de la empresa.

Trabajo en Relación de dependencia

Supuesto: el empleador el 31/12/2019 envía a su empleado telegrama en el que le comunica la extinción de la relación laboral.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

- Indemnización por Antigüedad – Art. 245 LCT.
 $1 \times \$28.080 = \28.080
- Indemnización Sustitutiva de Preaviso – Art. 232 LCT.
 $1 \times \$28.080 = \28.080
- Integración del Mes de Despido – Art. 233 LCT
No corresponde, ya que el despido se produce el último día del mes de Diciembre.
- Vacaciones No Gozadas
El empleado ya gozo de su periodo de descanso en el mes de Noviembre.
- SAC Proporcional
El empleado trabajo todo el semestre que va desde Julio a Diciembre del 2019, por lo que le corresponde cobrar:

Concepto			Concepto		
SAC		16.915,65	Jubilación	11%	1.860,72
			Ley 19.032	3%	507,47
			Obra Social	3%	507,47
Subtotal		16.915,65	Subtotal		2.875,65
			Neto a Cobrar		14.040

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Comparación desde el punto de vista del Profesional

CONCEPTOS	INDEPENDIENTE	EMPLEADO
Retribución	Honorarios	Sueldo
Licencias	Puede disponer de los días de licencia que sean necesarios organizando previamente su trabajo o bien contratando empleados a su exclusivo cargo, sin que signifique una disminución de los honorarios pactados.	Por los días que no concurre a trabajar igualmente cobra su sueldo
SAC	No lo cobra	Cobra en los meses de Junio y Diciembre \$11700 y \$14.040 respectivamente
Vacaciones	Al igual que en el caso de las licencias, puede tomarse los días correspondientes a vacaciones sin disminución de sus honorarios.	Por los 14 días de vacaciones que le corresponden va a cobrar \$15.724,80
Indemnizaciones	No le corresponden	Por la extinción del vínculo laboral le corresponde cobrar \$56.160

A lo largo del año 2019 si el profesional presta sus servicios como profesional independiente termina cobrando \$283.140, mientras que si lo hace como empleado en relación de dependencia lo que va a cobrar es \$311.500,80.

Comparación desde el punto de vista de la empresa

CONCEPTOS	INDEPENDIENTE	EMPLEADO
Retribución	\$ 283.140,00	\$ 311.500,80
Contribuciones	NO	\$ 126.529,12
Monotributo	\$ 7.261,56	
Matricula	\$ 58.080,00	\$ 5.148,00
Indemnizaciones	NO	\$ 56.160,00
Costo total para la Empresa	\$ 348.481,56	\$ 499.337,92

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

CONCLUSIONES

En nuestro país, el ejercicio de la profesión de los profesionales en Ciencias Económicas debe estar organizado a través de una institución que tiene como finalidad regular la actividad de los matriculados.

La profesión se encuentra organizada en dos tipos de instituciones que podemos clasificar por su rango de jerarquía. Así tenemos:

1. Asociaciones de Afiliación Obligatoria:
 - De Primer Grado: Consejos Profesionales
 - De Segundo Grado: Federación de Consejos
 - Investigación: CECYT
2. Asociaciones de Afiliación Voluntaria:
 - De Primer Grado: Colegio de Graduados
 - De Segundo Grado: Federación de Graduados
 - Investigación: ITPC

La profesión contable se encuentra regulada por la Ley 20.488, en todo el territorio de la República Argentina, por lo tanto, el ejercicio de las profesiones de licenciado en Economía, Contador público, licenciado en Administración, Actuario y sus equivalentes queda sujeto a lo que prescribe esta normativa y a las disposiciones reglamentarias que se dicten.

En Córdoba, el Reglamento de matriculación del CPCE de Córdoba (T.O 29/04/2015) establece que todos los profesionales de las ciencias económicas, que deseen ejercer en jurisdicción de este Consejo alguna o algunas de las profesiones, independientemente de la modalidad (independiente o en relación de dependencia), se deberán inscribir en las respectivas matrículas que otorga este Consejo Profesional.

La normativa específica emitida por el CPCE de Córdoba no contiene definiciones que permitan identificar si la relación laboral se está desarrollando de manera independiente o en relación de dependencia; debido a lo cual tendremos que recurrir a las normas laborales para poder establecer dicha diferenciación, a través del análisis de definiciones tales como: contrato de trabajo, caracteres del contrato de trabajo, requisitos del contrato (capacidad, consentimiento, objeto y causa).

En base a la situación práctica planteada, podemos realizar el análisis desde diferentes perspectivas:

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

- Económica: si nos referimos únicamente a la retribución, la alternativa más conveniente para el **profesional**, es trabajar como empleado en relación de dependencia ya que la retribución es superior. Desarrollando sus actividades bajo esta modalidad tiene derecho a cobrar el Sueldo Anual Complementario y las Indemnizaciones correspondientes en caso de extinción de la relación laboral por decisión de la empresa. Situación que no se produce si el profesional trabaja de manera independiente.

Si lo vemos desde el lado de la **empresa**, es más beneficioso que el contador desarrolle sus funciones a través de un contrato de prestación de servicios, ya que de esta manera el costo que se le genera es inferior que si se tratara de un empleado en relación de dependencia.

Analizando los datos que arroja el caso práctico podemos decir que más conveniente económicamente para la empresa contratarlo a través de un contrato de prestación de servicios en lugar de hacerlo en relación de dependencia; que para el profesional desarrollar sus funciones de manera independiente que hacerlo bajo relación de dependencia.

Numéricamente:

- ✓ El profesional percibe como retribución anual trabajando en relación de dependencia \$311.500,80 y si lo hace como independiente percibirá \$283.140. Vemos que la diferencia es de **\$28.360,80**.
 - ✓ Para la empresa el costo que implica la contratación del profesional si lo hace como empleado en relación de dependencia es de \$499.337,92 mientras que si lo contrata como profesional independiente el costo es de \$348.481,56. en este caso la diferencia es de **\$150.856,36**.
- Ejercicio profesional: cuando el trabajo es realizado en **relación de dependencia**, el profesional se encuentra sujeto a las órdenes emanadas de su empleador respecto de días y horarios de trabajo, oportunidad en la que puede gozar de los días de vacaciones que por ley le corresponden, lugar donde debe desarrollar sus actividades.

En cambio cuando el contador realiza su trabajo de manera **independiente** no existe un vínculo de subordinación y las tareas pueden ser desarrolladas en su propio estudio profesional, sin horarios determinados y concurriendo a la empresa cuando sus funciones así lo demanden. El mismo profesional puede decidir la oportunidad en que gozará de los días de vacaciones sin ningún tipo de imposición por parte de la empresa. Con esta modalidad, las decisiones respecto del ejercicio profesional corresponden al contador, sin subordinación, lo cual le otorga mayores posibilidades para evaluar nuevas oportunidades laborales y ampliar el

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

nivel de ingresos contratando a su cargo un equipo de trabajo para la delegación de funciones y responsabilidades.

Se sintetizan a continuación los aspectos identificados en el desarrollo de la situación práctica.

	Trabajo en Relación de Dependencia	Trabajo Independiente
Retribución Anual	\$311.500,80	\$283.140
Costo para la Empresa	\$499.337,92	\$348.481,56
Indemnizaciones	\$56.160	NO
Sueldo Anual Complementario	\$11.700 en el mes de Junio y \$14.040 en el mes de Diciembre	NO

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

BIBLIOGRAFÍA

De Diego, Julián A. (2.008) – “Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social” 7° Edición Ampliada y Actualizada – La Ley.

Fernández Madrid, Juan C. (2.016) – “Profesionales Liberales y el Contrato de Trabajo” Editorial Errepar.

Ley 20.744 – “Ley de Contrato de Trabajo”.

Ley 20.488 – “Del Ejercicio de las Profesiones relacionadas a las Ciencias Económicas”

Ley 10.051 – “Reglamento del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba”.

Maldonado, Eduardo (1.998) – “Contabilidad Comparada” Ediciones Eudecor.

Orlando, Ricardo I. (2017) – “Tipificación de la Relación de Dependencia. Pautas a tener en cuenta” – Editorial Errepar.

Segu, Gustavo R. (2.012) – “Profesionales en Relación de Dependencia. Servicios Técnicos en Área Informática. Existencia de Subordinación” Editorial Errepar.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

ANEXOS

CONTRATO DE TRABAJO

Entre la empresa, CUIT con domicilio en, VILLA MARÍA Córdoba, representado por, con D.N.I, denominado en adelante «El empleador», y la Srta., estado civil SOLTERA con domicilio en de la localidad de, Córdoba y con D.N.I, denominado en adelante «El Trabajador», se celebra el presente Contrato por tiempo indeterminado con período de prueba, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92 bis y concordantes de la Ley de Contrato de trabajo, el cual se regirá por las siguientes cláusulas, y en general por las normas legales vigentes:

PRIMERA: Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral sin expresión, sin obligación de preaviso y sin derecho a indemnización alguna a la otra parte.-----

SEGUNDA: Por medio del presente el Empleador contrata al Trabajador, y éste lo acepta, a efectos de desempeñarse como Organizador y coordinar del Departamento Impositivo Interno.-----

TERCERA: Realizará el trabajador las tareas operativas vinculadas a la facturación, retenciones y percepciones, elaboración del libro IVA ventas y compras y demás papeles de trabajo como herramientas para dar cumplimiento a las obligaciones impositivas. -----

CUARTA: Por sus tareas percibirá el Empleado una remuneración básica de veintitrés mil cuatrocientos noventa y tres con noventa y ocho centavos (\$ 23.493,98) por mes, con un incremento del 20% en los meses de Abril y Octubre de cada año, la cual le será abonada del 02 al 05 día hábil.-----

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

QUINTA: En el establecimiento sito ende la localidad de Villa María, todos los días, de lunes a sábado, de 9 a 13 horas deberá el Trabajador prestar sus servicios.-----

SEXTA: A todos los efectos judiciales o extrajudiciales del presente Contrato, el Empleador constituye domicilio en....., y el Trabajador endonde tendrán validez todas las notificaciones que allí se realicen.-----

SEPTIMA: Toda controversia judicial derivada de este Contrato, será sometida a la competencia de los Tribunales ordinarios de Villa María, con renuncia a cualquier otro fuero o jurisdicción.-----

En un todo de acuerdo con las cláusulas que anteceden, previa lectura y ratificación, las partes firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto; en la localidad de Villa María, provincia de Córdoba, a los 01 días del mes de Enero del año 2018.

.....

Firma del Trabajador

.....

Firma del Empleador

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

MODELO DE TELEGRAMA DE DESPIDO

Villa María, 28 de Diciembre de 2019

Srta.:

Por la presente comunico a usted que el día 31 de Diciembre de 2019 se producirá la extinción del contrato de plazo fijo celebrado oportunamente, ratificando por este medio la finalización de la relación laboral.

Queda usted notificado en cumplimiento de Ley 20.744 (t.o. 1976), Título III, Cap. III, Art. 93 a 95.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

Entre el/los Sr./Sres. de profesión Contador Público, M.P. N° con domicilio en calle..... de esta ciudad de Villa Maria, en adelante llamado "EL LOCADOR DE SERVICIOS" y el Sr. CUIT N° con domicilio legal en calle de esta ciudad, en adelante llamado "EL LOCATARIO DE SERVICIOS", convienen en celebrar el presente contrato de "LOCACIÓN DE SERVICIO", el que se registrá por las cláusulas que a continuación se expresan y por lo establecido en el Art. 1623 y ss. del Código Civil.

PRIMERO: EL LOCADOR se compromete a la realización específica de las siguientes tareas sin que esta mención importe la negación de otras conducentes a los fines contratados: tareas operativas vinculadas a la facturación, retenciones y percepciones, elaboración del libro IVA ventas y compras y demás papeles de trabajo como herramientas para dar cumplimiento a las obligaciones impositivas. -

SEGUNDO: La duración del presente contrato es por tiempo ilimitado, comenzando a regir el día 01 de Enero de 2019. Cualquiera de las partes podrán resolverlo, notificando tal determinación por medio fehaciente con quince (15) días de anticipación. Producida la notificación, las partes tendrán quince (15) días para el cumplimiento de todas las obligaciones recíprocas pendientes a la fecha de resolución.

TERCERO: EL LOCATARIO DE SERVICIOS deberá proveer en tiempo y forma toda la documentación necesaria para el cumplimiento de los servicios prestados por el LOCADOR, dicho material deberá ser provisto en el domicilio del LOCADOR DE SERVICIOS, del uno (1) al siete (7) de cada mes, lo correspondiente a las tareas Fiscales. Con respecto a lo laboral y previsional, se deberá proveer la documentación entro el último día hábil de cada mes y el primer día hábil del mes siguiente. En caso contrario, el locador no garantiza la correcta, eficiente y prolija realización de las tareas.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

CUARTO: El precio convenido para la realización de las tareas profesionales se establece en la suma de PESOS: quince mil (\$19.500), el que será abonado por mes vencido en el mismo lugar y fecha estipulada para la entrega de la documentación fiscal. En caso de incumplimiento de la obligación de pago en el plazo estipulado, el locatario incurrirá en mora automática sin necesidad de requerimiento ni intimación judicial alguna, siendo esto causal de resolución.

QUINTO: El profesional locador se obliga a hacer conocer al locatario sobre la marcha de los trabajos a su cargo, de la siguiente manera: por nota duplicada una vez cada seis meses, una en el mes de y otra en el mes de

SEXTO: Los servicios se prestarán a ciencia y conciencia del profesional locador, el que deberá actuar dentro de las prescripciones éticas y legales que hacen a su disciplina u oficio profesional, pero siempre teniendo en mira y finalidad el objeto del presente contrato y de la contratación de sus servicios efectuada por el locatario. Si en el curso de su labor surgieren imposibilidades o incompatibilidades legales respecto del ejercicio profesional contratado, el profesional las hará saber al locatario o cliente a fin de buscar los medios idóneos para obviar las mismas o para proceder a la resolución de este contrato -si fuera imposible dar solución satisfactoria a las imposibilidades o dificultades surgidas- en cuyo caso el precio convenido pasará a ser el proporcional a los servicios cumplidos.

SÉPTIMO: Se deja expresamente aclarado que el locador efectuará las labores ajustándose estrictamente a los comprobantes que el locatario le provea, por lo tanto de existir falsedad en las DDJJ será de exclusiva responsabilidad del locatario.

OCTAVO: Las partes renuncian a cualquier fuero que les pudiere corresponder y se someten a los Tribunales Ordinarios de la ciudad de Córdoba, fijando como domicilios los establecidos ut-supra y comprometiéndose a comunicar por medio fehaciente cualquier cambio del mismo en un plazo de 48 hs. de producido el mismo.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la ciudad de Villa María a los 01 días del mes de Enero de 2019.

.....

Firma del Locador

.....

Firma del Locatario

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

RECIBO DE SUELDO DEL TRABAJADOR EN RELACION EN DEPENDENCIA

EMPRESA XXX DIRECCIÓN EMPRESA XXX VILLA MARIA CUIT: 30-00000000-0		Recibo de Haberes Ley 20.744			
		Período 08/2019	Lugar y Fecha de Pago VILLA MARIA		
Apellido y Nombre: RIVERO, Malvina		C.U.I.L 27-30552161-8	CATEGORIA	INGRESO 1/1/2019	
Contratación: A Tiempo Parcial indeterminado/ Trabajo permanente.			Básico	28192,76	
Obra Social:					
Código	Concepto	V - Unit.	Unid/Porc	Haberes	Descuentos
1	SUELDO BÁSICO		21	19.098,32	
	LICENCIA POR ENFERMEDAD		10	9.094,44	
2	ANTIGÜEDAD 1%			0,00	
5	JUBILACIÓN 11%		11		3.101,20
6	LEY 19032		3		845,78
7	OBRA SOCIAL		3		845,78
Sujeto		Exento	Deducciones	Retenciones	Neto
28.192,76			4.792,77		23.399,99
Pesos:					
Obs:					
Recibí de la firma indicada el importe neto de ésta liquidación					
en pago de mi remuneración correspondiente al período detallado.					
					FIRMA EMPLEADO/R