

Liquidaciones finales, ¿qué tengo que tener en cuenta?

La finalización de la relación laboral puede dar origen a reclamos de los empleados. Políticas de beneficios, retención del impuesto a las ganancias e instrumentación de la desvinculación son algunos de los aspectos que se deben considerar.

La finalización de la relación laboral supone un momento crítico en el cual deben resolverse todos los aspectos pendientes del contrato de trabajo. Algunos de los más relevantes son:

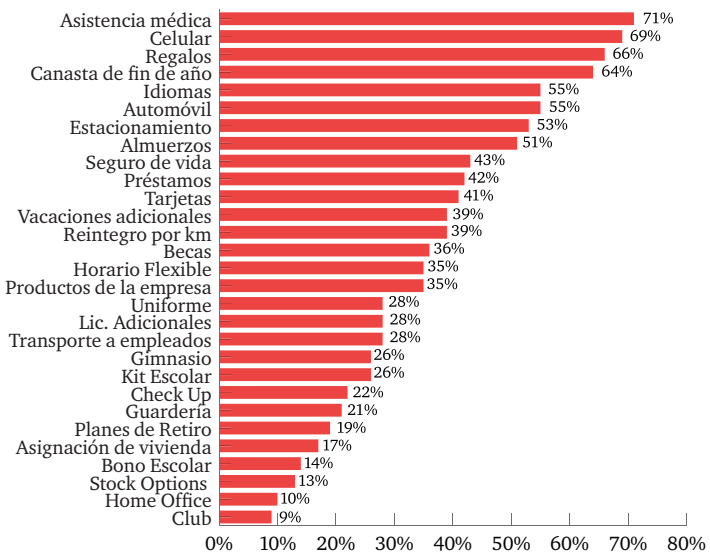
1. Beneficios al personal

Los reclamos por diferencias salariales o indemnizatorias suelen obedecer a errores en las liquidaciones, conceptos no abonados (ej: horas extras), o, en muchas ocasiones, a beneficios no considerados como parte del salario.

La compensación de los empleados debe analizarse en forma global y no tan sólo lo percibido en dinero.

Autos proporcionados por el empleador, telefonía celular o notebooks son algunos claros ejemplos que han sido receptados por la jurisprudencia.

Según una encuesta realizada por PwC Argentina en la cual participaron 185 organizaciones, los principales beneficios y prácticas de recursos humanos son los que se indican en el cuadro adjunto.



Fuente: elaboración propia en función de una encuesta realizada por PwC Argentina

También deben tenerse en cuenta los efectos de otros esquemas de compensación que actúan como herramientas de retención de personal clave. Ejemplos típicos de ello son los “Planes de Stock Option” o los “Planes de Pensión”.

Al respecto debe considerarse que la pérdida de los beneficios a que tengan derecho los empleados por la decisión unilateral del empleador de interrumpir la relación laboral, puede dar lugar a reclamos.

Siendo así, se deben analizar todos los beneficios que percibe un empleado al momento de su liquidación a fin de determinar correctamente el monto de la indemnización que corresponde abonar y evitar reclamos futuros.

2. Retención impuesto a las ganancias

De todos los rubros que se abonan al momento de la liquidación final, el único que se encuentra exento en el impuesto a las ganancias es la indemnización por antigüedad, el cual, por otra parte, suele ser el de mayor cuantía.

En los últimos años se ha dado un intenso debate respecto del monto que, derivado de este concepto, se encuentra exento.

En este sentido, las autoridades fiscales sólo aceptan eximir el equivalente a la indemnización por antigüedad calculada conforme prevé la Ley de Contrato de Trabajo, y sólo ha cedido en aceptar los supuestos del fallo “Vizzoti” de la Corte Suprema de Justicia (que señala que la base de cálculo anual de la indemnización por antigüedad no puede ser menor al 67% de la mejor remuneración normal, mensual y habitual del último año).

No obstante ello, hay numerosos fallos que han coincidido en que este rubro se encuentra exento en su totalidad, independientemente de la forma en que haya sido calculado.

Lamentablemente aún no hay sentencia de nuestro Máximo Tribunal, excepto en casos muy específicos, con lo cual la cuestión está abierta a debate.

Finalmente, respecto a este tema, cobra importancia la forma en que se instrumente la desvinculación. Así, si estamos frente a un despido, nos encontraremos en el escenario descrito anteriormente, pero si, por ejemplo, se trata de una renuncia negociada, la gratificación que se abona como consecuencia de la misma, estaría sujeta a retención de impuesto a las ganancias.

3. Instrumentación

La forma en que se instrumente la desvinculación también es un elemento que debe tenerse muy en cuenta ya que ello determina la posibilidad de reclamos futuros.

En este sentido, hay que señalar que sólo la presentación de un acuerdo ante el Ministerio de Trabajo y su homologación (que no siempre se obtiene), permitiría alejar la posibilidad de reclamos. De lo contrario, independientemente de cómo se instrumente la misma, siempre quedaría abierta esta posibilidad.

En conclusión son muchos los aspectos a tener en cuenta al momento de finalizar la relación laboral. Contar con el asesoramiento especializado para tomar las decisiones correctas en cada caso puede hacer una diferencia significativa.

Te podemos ayudar... brindándote el asesoramiento necesario para limitar posibles reclamos futuros, para la instrumentación de los acuerdos o aún en el proceso de conciliación o litigio si fuera necesario.

Contactos:

Nilda Aondi | nilda.b.aondi@ar.pwc.com | 4850-6728
Marcelo Brandariz | marcelo.brandariz@ar.pwc.com | 4850-6732
Hernán Gonzalo Cuenca Martínez | hernan.gonzalo.cuenca.martinez@ar.pwc.com | 4850-6732



[@PwC_Argentina](#)

[/PwCArentina](#)

[YouTube /PwCArentina](#)