



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

EL ROL DEL CONTADOR EN LA LIQUIDACIÓN DE SUELDOS BAJO EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ACARA 499/2023

Autores:

Jennifer Noemi Martinez

Nro de registro: 28.682

Correo electrónico: jennifer.martinez@fce.uncu.edu.ar

Janet Hebelén Vargas

Nro de registro 25.049

Correo electrónico: janethebelen.vargas@fce.uncu.edu.ar

Maria Belen Coulon

Nro de registro: 24.753

Correo electrónico: maria.coulon@fce.uncu.edu.ar

Profesor Tutor:

M. Roxana Pino Scanio

Mendoza - 2026

Resumen

Este trabajo busca enfocarse principalmente en el estudio del rol del contador en el proceso de liquidación de sueldos según el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 499/23 celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA). El mencionado convenio regula las relaciones laborales y las condiciones salariales de las concesionarias de automotores del país. Tiene como base el marco normativo general argentino, principalmente la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, que establece principios laborales tales como: la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la igualdad de trato, primordiales para la correcta aplicación del mismo.

Dicha investigación busca responder interrogantes sobre cuál es el alcance del convenio, qué conceptos integran la liquidación de haberes y las obligaciones de parte del empleador ante los organismos de control tales como ARCA y el sindicato SMATA. Los objetivos incluyen simular casos prácticos, realizar modelos de recibos de sueldos teniendo en cuenta los aspectos formales y brindar herramientas prácticas y valiosas para profesionales en formación o con poca experiencia laboral.

A modo de resumen, el contador juega un papel clave en la interpretación y en la aplicación del convenio. Dada la complejidad del derecho laboral argentino y los constantes cambios en las negociaciones de paritarias, surge la necesidad de que los profesionales estén actualizados permanentemente. Su falta de formación y actualización podría generar errores con consecuencias legales y económicas tanto para el empleador como para los trabajadores. Por este motivo se busca aportar una guía práctica para evacuar inquietudes a la hora de liquidar los haberes de este convenio.

Palabras claves: Convenio Colectivo - Liquidación de Sueldos - Mecánicos



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1: ASPECTOS CONCEPTUALES.....	8
1.1. Conceptos principales de la liquidación de haberes	8
1.2. Conceptos incluidos en el convenio colectivo ACARA.....	9
1.2.1. Jornada de trabajo.....	9
1.2.2. Licencias y subsidios.....	10
1.2.3. Vacaciones y asignación remunerativa vacacional	13
1.2.4. Otros (día del mecánico, asignación por transporte, adicional por antigüedad, por idioma extranjero, por título habilitante).....	14
CAPÍTULO 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL	17
2.1. Alta del empleador en ARCA	17
2.2. Procedimiento de alta de un empleado en ARCA	18
2.3. Altas en organismos complementarios (ART, seguros, sindicato).....	22
2.3.1. Seguro de Vida Colectivo	22
2.3.2. Alta ART	23
2.3.3. Alta de Sindicato	24
2.4. Baja de empleados en ARCA.....	26
CAPÍTULO 3: PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE HABERES	30
3.1. Recolección de Novedades.....	30
3.2. Aspectos Formales del Recibo de Sueldo	30
3.3. Categorías y Escalas Salariales del Convenio ACARA 499/2023	31
3.4. Cálculo del Haber Mensual (Remunerativo y No Remunerativo)	33
3.5. Cálculo de descuentos o deducciones	36



CAPÍTULO 4: CASOS PRÁCTICOS DE LIQUIDACIÓN DE HABERES.....	38
4.1. Categoría Especialista en servicios	38
4.2. Categoría Vendedor (con comisiones)	41
4.3. Categoría Administrativo	44
CAPÍTULO 5: CARGA LSD y PRESENTACIÓN F931	48
5.1. Libro de Sueldos Digital (LSD)	48
5.2. F931 y su composición.....	55
5.3. Otras presentaciones obligatorias	61
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES	65
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS	67
Anexo A: Escala Salarial CCT ACARA 499/2023 de octubre 2025 a diciembre 2025.	67
Anexo B: Comunicado aumento de cuota sindical	69
Anexo C: Comunicado Contribución solidaria	71
Anexo D: Acta acuerdo suma no remunerativa.....	73

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral argentino se fundamenta principalmente en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley N.º 20.744, sancionada en 1974 y modificada posteriormente. Esta normativa establece los derechos y obligaciones que rigen las relaciones laborales individuales, contemplando principios protectores a favor del trabajador, como el principio de irrenunciabilidad, la continuidad de la relación laboral y la primacía de la realidad. La LCT actúa como base para el desarrollo de convenios colectivos de trabajo, los cuales complementan y adaptan la normativa general a las particularidades de cada sector de actividad.

La legislación laboral Argentina tiene como pilar la protección hacia el trabajador fundada en la Constitución Nacional, redactada en el año 1.853 y su última reforma fue en el año 1.994. En su art. 14 bis, hace referencia a que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo dignas a recibir una remuneración justa y establece: *“Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”*. Dándole así un rol importante a los gremios en la defensa de los derechos sociales y económicos de los trabajadores.

Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nro. 20.744)

La Ley de Contrato de Trabajo (o LCT) regula los principales aspectos de la relación de trabajo, entre ellos podemos mencionar: la jornada laboral y los descansos, las licencias y ausencias justificadas, la retribución y las formas de pago, la extinción del contrato de trabajo y las consecuencias que conlleva, las vacaciones y las indemnizaciones.

En su artículo 103, la LCT define a la remuneración como *"la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo"*. La misma determina los criterios para la determinación de la remuneración normal y habitual de los trabajadores, que serán la base para el cálculo de: adicionales, indemnizaciones y contribuciones. Al mismo tiempo, la ley hace una diferencia entre las remuneraciones fijas de las variables, como así también entre los conceptos remunerativos de los no remunerativos, distinción crítica para la correcta liquidación de haberes.

Dicha normativa también contempla las modalidades del contrato de trabajo (por tiempo indeterminado, a plazo fijo, a tiempo parcial, de temporada, eventual, de trabajo de grupo o por equipo, de teletrabajo), las cuales tienen distintas implicancias en la liquidación de sueldos y de las cargas sociales.

Convenios colectivos de trabajo en Argentina

El art. 1 de la LCT enumera las fuentes de regulación del contrato de trabajo y de la relación de trabajo y en su inciso c) específicamente menciona a “las convenciones colectivas de trabajo”. Estas convenciones o convenios colectivos de trabajo (o CCT) son acuerdos escritos negociados entre dos partes: los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los empleadores (o sus asociaciones). Tienen como principal función adaptar las disposiciones laborales generales a las necesidades específicas que tenga cada actividad o rubro, con el objeto de mejorar las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Estos acuerdos cobran fuerza de ley una vez que son homologados por el Ministerio de Trabajo, y es obligatoria su aplicación para todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del texto de los convenios. Los CCT se negocian de manera periódica mediante el mecanismo de paritarias, en donde se discuten los aumentos salariales, los adicionales y demás modificaciones de las condiciones laborales de acuerdo al contexto económico que se transcorre.

Uno de los acuerdos que regula la actividad económica de la mecánica automotriz es el CCT Nro. 499/2023 firmado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA) en el año 2023. Entre sus aspectos más relevantes podemos mencionar:

- La clasificación de puestos trabajo de acuerdo a la estructura organizacional de las concesionarias (en vendedores, administrativos, mecánicos, entre otros).
- Las escalas salariales se actualizan en forma periódica por medio de paritarias.
- Los adicionales como comisiones por ventas, asignación por transporte y otros incentivos.
- La duración de la jornada laboral habitual.
- Las condiciones o políticas de higiene y seguridad de los trabajadores.
- La provisión de indumentaria y elementos de protección personal.

Es tarea del contador interpretar estas disposiciones de manera conjunta y armónica con la LCT para cumplir con la normativa vigente y evitar futuras contingencias legales. Además, debe tener presente que el CCT puede establecer beneficios que superen a los mínimos establecidos en la ley, lo cual implica que el profesional deba actualizarse constantemente en las novedades del sector y tener una atención minuciosa a las actas paritarias.

Todas estas particularidades conllevan una mayor complejidad en el proceso de liquidación de sueldos, donde el contador cumple un papel técnico y su asesoramiento se torna clave. El profesional no solo debe conocer el texto de la LCT y del CCT aplicable, sino también saber aplicarlos de manera correcta en cada caso particular para evitar errores que puedan derivar en futuros reclamos laborales o en sanciones por parte de los organismos de control o de los mismos trabajadores.

Por lo que, los conocimientos técnicos y la formación constante e integral del experto son determinantes para el cumplimiento legal, para la buena gestión de los recursos humanos en las concesionarias de automotores y para la prevención de conflictos laborales, aportando valor agregado a la organización ya que a través del correcto ejercicio de sus funciones, el contador asegura el respeto a los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones ante el Estado, fortaleciendo el vínculo de confianza entre empleador y empleado.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS CONCEPTUALES

1.1. Conceptos principales de la liquidación de haberes

El *sueldo básico* es el punto de partida de la liquidación de haberes. Surge de las escalas salariales publicadas por el CCT donde fija la remuneración mínima que debe percibir un empleado de acuerdo a la categoría donde se encuentre encuadrado.

Los *conceptos remunerativos* son aquellas contraprestaciones que recibe el trabajador por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Incluye el sueldo básico, horas extras y los adicionales.

En cambio, los *conceptos no remunerativos* se pagan no por trabajar si no que se pagan por otras circunstancias. Es el caso de las sumas no remunerativas que establece el CCT y de las indemnizaciones laborales.

Los *adicionales* son prestaciones salariales que complementan la retribución básica que percibe el trabajador. Dichos conceptos accesorios, generalmente condicionados, se suman al sueldo principal. Su aplicación es estricta: los adicionales deben estar expresamente previstos en la ley, los estatutos, los convenios colectivos o por acuerdo de las partes. Por ejemplo, si el empleado ha trabajado en la empresa por 5 años (condición) percibirá un adicional por antigüedad.

Los *aportes y contribuciones patronales* constituyen las cargas que los empleadores tienen con el Estado y los sistemas de seguridad social por cada trabajador registrado, y ayudan a cubrir beneficios como la jubilación, la obra social y las asignaciones familiares. Cabe destacar que las contribuciones patronales son pagadas exclusivamente por el empleador y no se descuentan del sueldo del empleado. En cambio, los aportes personales si se descuentan del sueldo del trabajador.

El *sueldo neto* o “*en mano*” es la cantidad de dinero que el empleado efectivamente cobra y resulta de restarle al sueldo bruto todos los descuentos correspondientes.

Los *descuentos* son deducciones de carácter obligatorio que el empleador aplica sobre el salario bruto del trabajador con el objetivo de cumplir con obligaciones legales, previsionales, fiscales, sindicales o por acuerdo de partes (ej. anticipo de sueldo). Estos deben estar correctamente detallados y justificados en el recibo de haberes del empleado, indicando el concepto, porcentaje o monto aplicado, de acuerdo con la normativa y el convenio colectivo vigente.

1.2. Conceptos incluidos en el convenio colectivo ACARA

1.2.1. Jornada de trabajo

El art.18 del CCT ACARA establece las pautas de la jornada laboral, distinguiendo la jornada general, para vendedores y para el servicio de atención permanente.

A - La jornada general de trabajo se determinó que sea de *9 horas diarias de lunes a viernes*.

Para el caso de las empresas que se encuentren operando al momento de la suscripción del CCT podrán mantener esa modalidad, realizando la siguiente distribución: *ocho horas diarias de lunes a viernes y cinco horas los sábados*, siempre teniendo en cuenta el límite semanal de 45 horas.

Para los nuevos establecimientos, la jornada de trabajo se ajustará a la modalidad utilizada en la zona donde se instale la nueva concesionaria debiendo respetar los límites anteriores. Si hay desacuerdos sobre la jornada, el tema se resolverá en la “Comisión de seguimiento del convenio, interpretación, autorregulación y autocomposición” regulada en el art. 49 del CCT.

Cuando el empleado supere el límite semanal, las horas excedentes se consideran horas extras y se liquidarán como tal.

B - Vendedores y/o promotores de venta:

Debido a las nuevas condiciones de mercado y para que los vendedores tengan mejores oportunidades para concretar ventas y con ello un mayor devengamiento de las comisiones por ventas, se establece que podrán desempeñar sus funciones ya sea en salones de venta o stand promocionales en paseos de compras y el convenio asume la libre disponibilidad horaria para los vendedores, siendo de aplicación la Ley de Jornada de trabajo (ley 11.544) en relación al trabajo por equipo.

De aplicarse dicha modalidad de trabajo por equipo con francos compensatorios, no existe ningún derecho al cobro de horas extras por parte de los empleados ya que su sistema remuneratorio se encuentra condicionado al rendimiento del trabajador y poseen regímenes compensatorios diferentes a los que les corresponden a los trabajadores enmarcados en el punto A.

C – Servicio de atención permanente:

Cuando las concesionarias cuenten con talleres que presten servicios al cliente en horario extendido y en forma continua todos los días de la semana, incluidos los sábados después de las 13 horas y domingos, necesitarán que sus empleados realicen turnos rotativos de trabajo que deberán ajustar a las siguientes normas:



Jornada de los equipos de trabajo	- Lunes a sábado entre las 07.00 hs. y las 22.00 hs, y - Domingos de 09.00 hs. a 16.30 hs.
Ciclos de rotación	Total 91 días - 30 turnos de 7 hs. a 14.30 hs. de lunes a sábado - 30 turnos de 14.30 hs a 22 hs. de lunes a sábado y - 5 turnos de 9 hs. a 16.30 hs. los domingos - 26 días libres
Duración de la jornada	Será de 7 hs. y 30 minutos (incluye 20 minutos para almorzar o tomar un refrigerio. Promedio mensual: 160 hs. Promedio semanal: 37,5 hs.
Horas extras	Aquella que exceda las 7hs. y 30 minutos de la jornada diaria
Remuneración	No puede ser inferior a la retribución mensual básica que percibe un empleado de la misma categoría que trabaje bajo el horario de la jornada general

1.2.2. Licencias y subsidios

A- Subsidios

Además de las asignaciones y subsidios familiares establecidos por las disposiciones legales vigentes, el CCT ACARA establece que el empleador abonará los conceptos:

1 - Por fallecimiento de cónyuge e hijos:

- 25% del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

2- Por fallecimiento de padre o madre:

- 25% del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

3 - Por fallecimiento de padres políticos a cargo del empleado:

- 15% del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

4- Por fallecimiento de hermanos:

- 15% del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

Para todos los casos el trabajador deberá presentar la documentación correspondiente que acredite el hecho (certificado de defunción, acta de matrimonio o nacimiento, etc.)

B – Licencias:

Hay que distinguir dos tipos de licencias: con y sin goce de haberes.

Entre las licencias con goce de haberes, encontramos:

1. Por matrimonio:

En coincidencia con la LCT, corresponden 10 días corridos. El empleado debe solicitarlo con 15 días de anticipación.

Si el matrimonio ocurre durante el periodo de otorgamiento de las vacaciones anuales, el empleado puede pedir ambas licencias en forma conjunta y consecutiva con una anticipación de 20 días.

2. Por nacimiento de hijos:

Los trabajadores masculinos tendrán derecho a dos días desde la fecha de nacimiento.

3. Por maternidad:

El personal femenino se regirá por las disposiciones de la LCT. Actualmente dicha licencia se encuentra legislada en el art. 177 de la LCT: “*Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.* Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.”

La trabajadora debe notificar al empleador y presentar un certificado médico indicando la fecha probable de parto. Además, debe informar cómo se tomará la licencia por maternidad. Es importante que realice los trámites correspondientes en ANSES, ya que es el organismo encargado de pagar la licencia por maternidad.

4. Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres:

Le corresponden 3 días corridos. La licencia se extenderá a 5 días cuando el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km. del lugar habitual del trabajo.

5. Por fallecimiento de hermanos y padres políticos:

Le corresponden 2 días corridos. La licencia se extenderá a 3 días cuando el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km. del lugar habitual del trabajo.

6. Por examen:

Le corresponden hasta 2 días corridos a aquel empleado que deba rendir un examen de enseñanza secundaria, terciaria o universitaria.

Tope: hasta 12 días por año calendario

7. Por donación de sangre:

El empleado que done sangre gozará de una licencia extraordinaria paga, el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación.

Tope: hasta 2 veces por año calendario

8. Por examen prenupcial:

Si un trabajador debe concurrir a efectuar el examen prenupcial, se le otorgará licencia con goce de haberes por el tiempo que demande dicho trámite.

Tope: no pudiendo exceder esta licencia de un (1) día.

9. Por mudanza:

Le corresponde 1 día al empleado que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión.

10. Por internación de familiares:

Para el caso de intervenciones de cirugía u otra práctica que requiera de internación del cónyuge y/o hijos y/o padres a cargo de trabajador, el mismo tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta 2 días por cada internación.

Tope: hasta 6 días por año calendario.

Requisito: el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.

Sin goce de haberes:

El empleador podrá otorgar hasta 12 días de licencia por año sin goce de sueldo cuando un trabajador lo solicite por motivos justificados tales como enfermedades de parientes hasta primer grado, cónyuge, trámites familiares, etc.

1.2.3. Vacaciones y asignación remunerativa vacacional

A. Vacaciones o licencia ordinaria anual

El régimen de vacaciones anuales del personal se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y en el convenio aplicable.

El trabajador deberá gozar de un descanso anual remunerado. El requisito para poder hacer uso de esta licencia es haber prestado servicios en la empresa, al menos la mitad de los días hábiles del año calendario, considerándose como hábiles, los feriados en los que haya prestado servicios (art. 151 LCT).

En caso de que el trabajador no cumpliera con el requisito mínimo tendrá derecho a una licencia proporcional de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo.

Para medir la antigüedad con el objeto de determinar el período vacacional correspondiente, se toma como fin del período el 31 de diciembre de cada año efectivamente cumplido.

Antigüedad	Días de vacaciones
Menor a 5 años	14 días corridos
Mayor a 5 años y menor a 10 años	21 días corridos
Mayor a 10 años y menor a 20 años	28 días corridos
Mayor a 20 años	35 días corridos

Notificación por el empleador: 45 días de anticipación al inicio de las vacaciones

Fraccionamiento: Si el periodo de vacaciones anuales de un trabajador fuere superior a catorce días, las vacaciones podrán fraccionarse en no más de dos periodos, asegurando el goce continuo de un mínimo de catorce días corridos. Siempre con el consentimiento del empleado.

Por ejemplo: Si al trabajador le corresponden un total 21 días de vacaciones podría fraccionarlo de la siguiente forma: 14 días en un periodo y 7 días en otro periodo.

B. *Asignación remunerativa vacacional:*

Principio general: a cada empleado le corresponderá un importe que represente 130 hs por año del salario básico más el adicional por antigüedad que le correspondería en cada mes y según la categoría que le corresponda. Dicho importe se devengará mes a mes y se liquidará por 10.83 hs por mes.

A vendedores y promotores también les corresponde un importe que represente 130 hs por año y se tomará como base de cálculo de la asignación, el *mínimo garantizado* más el adicional por antigüedad. El prorrateo será como el principio general.

Aclaración: el empleado podrá pedir que se le liquide toda la asignación en forma íntegra junto con la liquidación de sus vacaciones y no mes a mes.

1.2.4. Otros (día del mecánico, asignación por transporte, adicional por antigüedad, por idioma extranjero, por título habilitante)

Dentro de los beneficios que reciben los empleados podemos mencionar:

1. *El día del trabajador mecánico:*

Se establece el 24 de febrero de cada año como el “Día del Trabajador Mecánico”. Se trata de una jornada no laborable y deberá ser pagada por las empresas. Si este día quedare comprendido en periodo vacaciones de algún empleado, sus vacaciones se extenderán un día más.

2. *Asignación por transporte:*

Se trata de una suma no remunerativa que equivale al monto pagado por utilizar el transporte público para movilizarse desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa. El empleado debe presentar los comprobantes de pago o una declaración jurada sino cuenta con ellos.

Actualmente, en el Gran Mendoza se utiliza el sistema SUBE y la tarifa general es de \$1.200 (vigencia desde el 10/11/2025). Se espera un nuevo aumento a partir del 01/01/2026, el pasaje costaría \$1.400.

Para el caso de empleados que utilicen sus vehículos particulares se les reconocerá el mismo monto que hubieran erogado por el uso del transporte público.

3. Adicional por antigüedad:

Los empleados recibirán un adicional por antigüedad equivalente al 3 % sobre el sueldo básico mensual correspondiente a su categoría por cada dos años de antigüedad en la Empresa, en forma acumulativa.

En el caso de los vendedores y/o promotores de ventas, el cálculo del adicional será sobre el mínimo garantido.

Época de pago: a partir del primer día del mes inmediato posterior a aquel en el que el personal cumpla el segundo año de antigüedad.

Tope: hasta los 26 años de antigüedad, que corresponde a un 39%. (3% por 13 años).

4. Adicional por idioma extranjero:

El personal que domine perfectamente uno o más idiomas (además del castellano) y el uso del mismo sea indispensable para el desempeño de sus tareas percibirá un adicional del 4% sobre el sueldo básico mensual de la categoría en la que se encuentre.

5. Adicional por título habilitante:

El personal recibirá un adicional del 10% sobre el sueldo básico mensual de la categoría en la que se encuentre clasificado si cuenta con:

- Título secundario con educación técnica,
- Título de enseñanza media (título automotor) o
- Cursos brindados por SMATA y avalados por el CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica) u otras instituciones que estén avaladas por el Ministerio de Educación con un mínimo de 120 horas

El título habilitante será certificado en forma obligatoria en el puesto de trabajo por el SMATA, ACARA y el Ministerio del Trabajo, Provincial o Nacional cada cinco años contados desde el otorgamiento del título.



CAPÍTULO 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL

2.1. Alta del empleador en ARCA

Todo contribuyente que vaya a tener empleados en relación de dependencia, deberá darse de alta como empleador en ARCA. Para lo cual deberá ingresar a la página del organismo (www.arca.gob.ar), con CUIT y clave fiscal del contribuyente, luego ir a “Sistema registral” > “Registro único tributario” y dar el alta al impuesto Empleador- aportes a la seguridad social. A continuación, se muestra el paso a paso:

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>



Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

2.2. Procedimiento de alta de un empleado en ARCA

Como se menciona en el apartado anterior, el contribuyente con cuit y clave fiscal debe ingresar al servicio “Simplificación registral – Empleadores”.

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Dentro del mismo debe verificar todos los datos del empleador, y completar los datos faltantes:

- Fecha de inicio como empleador, domicilio de la explotación, convenios colectivos de trabajo, obra social y la jurisdicción.
- Obras Sociales: Se declaran las obras sociales del CCT y obras sociales vigentes por los trabajadores al inicio de la relación laboral.
- Domicilio de Explotación: Los domicilios de explotación son los declarados en ARCA.
- Convenio Colectivo de Trabajo: Se debe dar de alta el CCT correspondientes a la actividad (ACARA 499/2023)

ARCA | Simplificación registral

Datos del Empleador	Relaciones Laborales	Vinculos Familiares	Otros Servicios
---------------------	----------------------	---------------------	-----------------

Empleador:

CUIT:

Inicio como Empleador: 01/01/2019

ART contratada: 00051 - PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRA... Inicio: 09/2024

Seguro colectivo: S224 - SANCOR COOPERATIVA DE SEGUROS LIMITADA Inicio: 01/2026

Jurisdicción Laboral: MENDOZA

[SALIR](#)

[CONTRIBUYENTE](#)

REGISTRAR DATOS INICIALES DE EMPLEADOR

Para operar en este sistema, le solicitamos completar los datos faltantes:

Fecha de Inicio de Actividad	✓
01/01/2019	
Domicilio de Explotación	✓
Ver Domicilios de Explotacion...	
Convenios Colectivos de Trabajo	✓
Ver Convenios Colectivos de Trabajo registrados...	
Obra Social	✓
Ver Obras Sociales registradas...	
Jurisdicción Controlador Doc. Laboral	✓
Ver Jurisdicciones registradas...	

[Continuar](#)

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Al registrar una nueva relación laboral o modificar una preexistente, se utilizarán los datos iniciales ya consignados como domicilios de explotación, convenios colectivos de trabajo y obra social.

En caso de registrar una nueva alta se debe proseguir como se muestra en la siguiente imagen:



ARCA | Simplificación registral

Datos del Empleador	Relaciones Laborales	Vinculos Familiares	Otros Servicios
Empleador:	Registrar Nuevas Altas	DAD ANONIMA	SALIR
CUIT:			
Inicio como Empleador:			
ART contratada:	Modificaciones y Bajas	REGURADORA DE RIESGOS DEL TRA...	Inicio: 09/2024
Seguro colectivo:		ERATIVA DE SEGUROS LIMITADA	Inicio: 01/2026
Jurisdicción Laboral:	Consultas		CONTRIBUYENTE
REGISTRAR DATOS	Confirmar Altas Telefónicas	LEADOR	
	Confirmar Altas Provisorias		
	Datos Complementarios	na, le solicitamos completar los datos faltantes:	
	Trabajadores de Terceros	e Actividad	✓
	Carga Masiva	otación	✓
		tivos de Trabajo	✓
		de Trabajo registrados...	✓
		Obra Social	✓
		Ver Obras Sociales registradas...	
		Jurisdicción Controlador Doc. Laboral	✓
		Ver Jurisdicciones registradas...	
		Continuar	

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Selecciona la opción “Relaciones laborales” > “Registrar nuevas altas”, ingresando el CUIL de cada uno de los empleados que desea registrar.

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL: **Agregar** **Altas Masivas**

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Pulsando el botón “ALTAS MASIVAS” es posible ingresar hasta un máximo de diez trabajadores.

Al hacer clic en “Agregar”, el sistema realizará el control de validez de la información ingresada teniendo en cuenta que:

- el número del CUIL sea válido; en caso de serlo,
- el/los CUIL/ES que se pretendan dar de alta no fueran informados con anterioridad por la empresa encontrándose activo.

Una vez ingresado el CUIL, ingresar los datos obligatorios que solicita el sistema:

1. Obra Social: en caso de no contar ya con una opción realizada por el trabajador-
2. Sucursal: cuando el empleador cuente con más de un domicilio, es necesario seleccionar el lugar de desempeño del trabajador. Si fuera en más de un lugar, seleccionar aquel en el cual desarrolla la mayor cantidad de horas.

3. Actividad
4. Convenio
5. Categoría
6. Puesto Desempeñado
7. Grupo Tipo Servicio (Trae por defecto “1”)
8. Tipo Servicio
9. Modalidad de Contrato
10. Situación Revista
11. Modalidad de Liquidación
12. Retribución pactada: si no se completa, permite dejar en 0,00
13. Dejar destildado ‘Trabajador Agropecuario’ (ya que no corresponde al convenio bajo estudio)
14. Fecha de Inicio
15. Fecha de Fin: permite dejarlo en blanco dependiendo de la Modalidad de Contrato. Por ejemplo, si es contratado bajo la modalidad a plazo fijo.
16. Lic. COVID Dcto. 322 Art. 3b / Tipo de contrato CCG: trae por defecto “0-Sin Lic. COVID / No asociado CCG”

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL:

INGRESE LOS DATOS REQUERIDOS:

Empleado:		
Obra Social:	Grupo Tipo Servicio:	Trab. agropecuario: ☐
Sucursal:	Tipo Servicio:	Fecha de Inicio:
Actividad:	Modalidad Contrato:	Fecha de Fin:
Convenio:	Situación Revista:	Régimen: SI
Categoría:	Mod. Liquidación:	Lic. COVID Dcto. 322 Art. 3b / Tipo de contrato CCG
Puesto Desemp.:	Retribución pactada: 0,00	0 - Sin Lic. COVID / No asociado a CCG ▼

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

El sistema generará la “Constancia de Alta” del trabajador. La misma se emite por duplicado:

- la copia “original” debe ser firmada por el trabajador y queda para el empleador
- la copia “duplicado” debe ser firmada por el empleado y queda para el trabajador.



ARCA		Simplificación Registral	
CONSTANCIA DEL TRABAJADOR			
Alta			
Original para el empleador, duplicado para el empleado.			
Empleador:		CUIT:	
Nombre y apellido o Denominación:			
Datos del Empleado			
Apellido y nombre:			
CUIL:			
Fecha Inicio:	Fecha Cese:	Obra Social:	
Modalidad de contrato:		Situación de Revista:	
ART vigente:		Regimen:	
Contrato:		Agropecuario:	
Tipo servicio:			
Convenio colectivo:			
Categoría:		Puesto:	
Retrib. pactada: \$	Mod. Lq.:		
Domicilio de explotación:			
Actividad económica:			
Alta			
Clave:		Firma empleador y fecha de notificación	
Fecha - hora de envío:			
Número de registro de trámite			
Fecha de Impresión:			
Con su clave fiscal Ud. podrá ingresar a la página www.arca.gov.ar y consultar el sistema - Aportes en Línea - para conocer su situación personal en la seguridad social (previsional, obra social y riesgo de trabajo) existente en los registros de ARCA.			
Talón para el empleado (Duplicado)			

Fuente: <https://www.afip.gov.ar/trabajo-registrado/certificados/alta-del-trabajador.asp>

2.3. Altas en organismos complementarios (ART, seguros, sindicato)

2.3.1. Seguro de Vida Colectivo

Se trata de una cobertura en caso de muerte de un empleado en relación de dependencia. Para contratar este seguro el empleador debe contactar a un productor de seguros o a una aseguradora.

El monto del Seguro colectivo de Vida Obligatorio (SCVO) es un monto fijo que se actualiza el 1ro de marzo de cada año en función del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) de diciembre del año anterior. Es decir que para el periodo del 1/03/2024 al 28/02/2025 la suma asegurada será de \$1.632.576 y el valor de la prima por cada empleado será de \$334,68.

Se debe tener en cuenta, además, el derecho de emisión de la póliza que se abona de manera anual y es un monto fijo dependiendo de la cantidad de asegurados, a saber:

- Hasta 25 asegurados \$12.
- De 26 a 50 asegurados \$17.
- Más de 50 asegurados \$25.

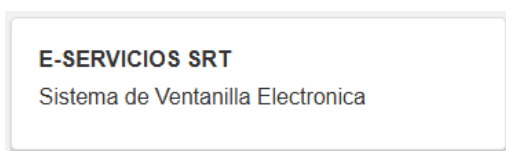
Ambos conceptos se abonan por medio del F931 y están a cargo del empleador.

2.3.2. Alta ART

Una vez que contrata el SCVO, se debe tener en cuenta dos puntos importantes:

El empleador deberá contratar una Aseguradora de Riesgo de Trabajo (sino se le asignará una de oficio). Cabe recalcar que la ART se paga a mes adelantado, en consecuencia, la primera vez que la empresa contrata una ART, deberá abonar el primer pago directamente a la aseguradora de trabajo, generando un VEP. Para los meses siguientes, los pagos se realizarán junto con la declaración del F931.

También deberá ingresar al aplicativo de ARCA “e-Servicios SRT” para aceptar la póliza digital cotizada en un plazo de 24hrs.



Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Además, desde este servicio podremos:

- a) Consultar la póliza de forma electrónica.
- b) Consultar comunicaciones de la ART.
- c) Solicitar el traspaso a otra ART.
- d) Consultar alícuotas: en lo que respecta a la ART, está compuesta por una parte fija (que se actualiza constantemente) y una parte variable (porcentaje cotizado por el seguro por la masa salarial). Es importante controlar mes a mes la alícuota de póliza, algunas pueden cambiar sin previo aviso u otras notifican a través de “E-servicios SRT” y se puede generar deuda de forma automática por las diferencias de alícuotas.



Consulta de Alícuotas

A través de esta consulta usted podrá visualizar la Alícuota para un determinado CUIT/CUIL. La información que se muestra ha sido procesada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) en base a los datos declarados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) a los registros que administra este Organismo, de conformidad con la normativa vigente. Los datos se actualizan diariamente.

Consulta de Alícuotas

CUIT/CUIL

Sin puntos ni guiones

[Consultá tu CUIT/CUIL](#)

Código de Seguridad



CONSULTAR

LIMPIAR

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

2.3.3. Alta de Sindicato

El empleador debe adherirse al sindicato SMATA-ACARA porque es parte del convenio colectivo (CCT), y luego debe pagar los aportes reteniendo del sueldo del trabajador (afiliado o no, mediante la contribución solidaria), depositándolos en la cuenta del sindicato.

Para esto, debe registrarse en la web de SMATA, generar las boletas con los datos de los empleados y los montos (4% para no afiliados desde Sept 2025, 5% para afiliados), y pagar junto con las contribuciones a la seguridad social, según las instrucciones y circulares de ACARA y SMATA.

Pasos para el empleador:

1. Adhesión (Implícita): Si la empresa pertenece a ACARA (Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina) y tiene personal comprendido en el CCT con SMATA, la adhesión es obligatoria y se realiza al aplicar el convenio.

2. Registro en SMATA: El empleador debe registrarse en la web de SMATA (sección Finanzas) para acceder al sistema de liquidación.

3. Liquidación de aportes:

1. Afiliados: Se retiene el 5% de la remuneración bruta como cuota sindical.

2. No Afiliados (Contribución Solidaria): Se retiene un 4% de la remuneración bruta, vigente desde septiembre de 2025 hasta mayo de 2027, según el acuerdo ACARA-SMATA.

4. Generación de Boletas:

1-Ingresar al sistema de SMATA (www.smata.com.ar)> “Boletas online” con usuario y contraseña. En caso de no tener usuario deberá registrarse.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



**FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS**



SMATA

f X @ v o d j @

[INICIO](#) [SINDICATO](#) [RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL](#) [TURISMO Y RECREACIÓN](#) [ACCIÓN SOCIAL](#) [ESCALAS SALARIALES](#) [BOLETAS ONLINE](#) [CONTACTO](#) [Q](#)

Fuente: <https://www.smata.com.ar/convenios-y-escalas/>

Fuente: https://www.smata.com.ar/secretarias/Finanzas/Site_Finanzas/login.asp

2-Generar las DDJJ (Declaraciones Juradas) y boletas de pago, ingresando datos del empleado por única vez (CUIL, nombre, haberes brutos, SAC), mensualmente sólo deberá actualizar las remuneraciones al periodo correspondiente.

3-Se puede generar una boleta por banco (Nación, Francés, Provincia NET) o por lote (Excel) para empresas grandes.

5. Pago:

1-Depositar los importes retenidos a la orden de SMATA en la misma fecha que los aportes a la seguridad social (ARCA/ANSES).

2-El empleador es responsable de las retenciones no efectuadas.

Resumen de porcentajes y conceptos:

- Cuota Sindical (Afiliados): 5% de la remuneración bruta.
- Contribución Solidaria (No Afiliados): 4% de la remuneración bruta.
- Base de Cálculo: Remuneración bruta (incluye sueldo, SAC, adicionales, etc.)



Ejemplo de boleta (para pagar por pago fácil)

PAGO FACIL
Sindicato de Mecánicos y Afines del
Transporte Automotor

[Redacted]



35453071465877400000133196900000636960120251120251211016

Cuota Sindical

Empleados:		Retribuciones	Aportes
Activos	1	1.273.920,15	63.696,01
Vitalicios	0	0,00	0,00
Otros			0,00
Mora			0,00
Total	1	1.273.920,15	63.696,01

11/2025 Vence: 11/12/2025

Sec. Nro. : 1331969
Son Pesos SESENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS
NOVENTA Y SEIS CON 1/100

Talón para el Banco

PAGO FACIL
Sindicato de Mecánicos y Afines del
Transporte Automotor

[Redacted]



35453071465877400000133196900000636960120251120251211016

Cuota Sindical

Empleados:		Retribuciones	Aportes
Activos	1	1.273.920,15	63.696,01
Vitalicios	0	0,00	0,00
Otros			0,00
Mora			0,00
Total	1	1.273.920,15	63.696,01

11/2025 Vence: 11/12/2025

Sec. Nro. : 1331969
Son Pesos SESENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS
NOVENTA Y SEIS CON 1/100

Talón para el Depositante

Fuente: https://www.smata.com.ar/secretarias/Finanzas/Site_Finanzas/login.asp

2.4. Baja de empleados en ARCA

Al momento de terminar la relación laboral con el empleado se debe proceder a dar de baja en ARCA, ingresando con CUIT y Clave fiscal, servicio “Simplificación registral – Empleadores” > “Relaciones laborales” > “Modificación y bajas”.

Se debe pulsar el botón del papel con la cruz roja. El sistema desplegará la siguiente pantalla, para consignar el motivo, fecha de baja y fecha de telegrama de renuncia, de corresponder.

ARCA | Simplificación registral

Datos del Empleador	Relaciones Laborales	Vinculos Familiares	Otros Servicios
Empleador: CUIT: Inicio como Empleado: ART contratada: Seguro colectivo: Jurisdicción Laboral:	Registrar Nuevas Altas Modificaciones y Bajas Consultas	DAD ANONIMA EGURADORA DE RIESGOS DEL TRA... ERATIVA DE SEGUROS LIMITADA	SALIR Inicio: 09/2024 Inicio: 01/2026 CONTRIBUYENTE
REGISTRAR DATOS	Confirmar Altas Telefónicas Confirmar Altas Provisorias Datos Complementarios Trabajadores de Terceros Carga Masiva	EADOR na, le solicitamos completar los datos faltantes: e Actividad otación tivos de Trabajo	✓ ✓ ✓ ✓ ✓
	Obra Social Jurisdicción Controlador Doc. Laboral		Ver Obras Sociales registradas... Ver Jurisdicciones registradas... ✓ ✓
			Continuar

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

REGISTRAR MODIFICACIONES Y BAJAS

Selección alguno de los siguientes criterios de búsqueda

☒ CUIL

☐ Fecha de ingreso de movimientos
 ☒ Última semana 28/12/2025 al 03/01/2026

☐ Fecha de inicio de las relaciones laborales
 ☐ Mes determinado

☐ Fecha de fin de las relaciones laborales

Continuar

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

ARCA

| Simplificación registral

Datos del Empleador

Relaciones Laborales

Vinculos Familiares

Otros Servicios

Empleador:

CUIT:

Inicio como Empleador:

ART contratada:

Seguro colectivo:

Jurisdicción Laboral:

01/01/2019

00051 - PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRA...

S224 - SANCOR COOPERATIVA DE SEGUROS LIMITADA

MENDOZA

SALIR

CONTRIBUYENTE

REGISTRAR MODIFICACIONES Y BAJAS

Ingresar las modificaciones, bajas o anulaciones de altas y bajas.

Empleado:

Obra Social:

Mod. Contrato:

Sucursal:

Actividad:

Convenio:

Categoría:

Puesto:

Tipo Servicio:

Retr. pactada: 45430,00

Mod. Liq: 1 - MES

Trab. agrop.: NO

Fecha de Inicio: 03/05/2021

C.A.T.:

98344812125300027344 03/05/2021 09:14:51hs:

Fecha de Fin:

Sit.Revista: 01 - ACTIVO

Lic. COVID Dto. 332 Art. 3b /

Tipo de Contrato CCG:

Sin Lic. COVID / No asociado a CCG

REFERENCIAS

Alta

Baja

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Una vez cargados los datos, pulsar el botón “Confirmar” que se muestra en la parte inferior de la pantalla

REGISTRAR BAJAS

Recuerde que para informar una baja deberá seleccionar el motivo	
CUIL	
FECHA DE INICIO (ALTA)	12/01/2024
FECHA DE FIN (BAJA)	
MOTIVO DE LA BAJA	
FECHA TELEGRAMA RENUNCIA	

Cancelar

Confirmar

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Una vez realizada con éxito la baja de la relación laboral, el comprobante de la transacción debe ser entregado al empleado. Ejemplo, el siguiente comprobante de anulación:



CONSTANCIA DEL TRABAJADOR		
Anulación de Alta		
Original para el empleador, duplicado para el empleado.		
Empleador:	CUIT:	
Nombre y apellido o Denominación:		
Datos del Empleado		
Apellido y nombre:		
CUIL:		
Fecha Inicio:	Fecha Cese:	Obra Social:
Modalidad de contrato:	Situación de Revista:	
ART vigente:	Regimen:	
Contrato:	Agropecuario:	
Tipo servicio:		
Convenio colectivo:		
Categoría:	Puesto:	
Retrib. pactada: \$	Mod. Liq.:	
Domicilio de explotación:		
Actividad económica:		
Alta		
Clave:	Firma empleado y fecha de notificación	
Fecha - hora de envío:		
Fecha de impresión: 07/05/2024		
Fecha de alta telefónica		

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

CAPÍTULO 3: PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE HABERES

3.1. Recolección de Novedades

La liquidación de sueldos inicia con el proceso de recopilación de todas las novedades ocurridas durante el período liquidado, las cuales impactan directamente en el cálculo final de los haberes.

El empleador debe comunicar la información básica de cada empleado a tener en cuenta en la liquidación. A continuación, se detalla la misma:

Asistencia y Horas Trabajadas:

Se computa la asistencia efectiva del trabajador (horario de entrada y salida, cantidad de horas trabajadas). Incluyendo tanto las horas normales como las horas extras (al 50% o al 100% según corresponda) y el trabajo durante días feriados o jornadas inhábiles.

Ausencias:

Se registran las faltas justificadas del trabajador ya sea por licencias por enfermedad, vacaciones, licencias especiales por matrimonio, nacimiento, etc., de acuerdo con la LCT y el CCT vigente. También se debe detallar las ausencias injustificadas, las cuales derivan en descuentos por los días no trabajados.

Otras Novedades:

Podemos mencionar algunas como premios, comisiones, viáticos (considerar si son o no remunerativos), embargos judiciales, anticipos de sueldo o cualquier otra modificación en la situación contractual del empleado. En esta última nos referimos a cambios de categoría, ascensos, reducción o aumento de horas diarias de trabajo.

3.2. Aspectos Formales del Recibo de Sueldo

El recibo de sueldo es un documento legal que respalda el pago de la remuneración y el cumplimiento de las obligaciones del empleador. Se encuentra regulado por los artículos 138, 139 y 140 de la LCT.

Dentro de los requisitos esenciales podemos mencionar (Art. 140 LCT):

- Identificación del Empleador: Nombre o razón social, domicilio y CUIT.
- Identificación del Trabajador: Nombre completo, categoría, CUIL y fecha de ingreso.
- Período de Liquidación.
- Conceptos de Haberes: Descripción clara de todos los rubros remunerativos y no remunerativos, indicando los montos de cada uno de ellos.
- Importe de las deducciones: Especificación de cada uno de los descuentos (jubilación, obra social, sindicato, impuestos, etc.) con sus respectivos montos.

- Importe Neto: monto total a percibir en mano por el trabajador (en números y letras).
- Fecha y lugar de pago.
- Firma del Empleador, representante o apoderado.

Este documento debe extenderse por *duplicado*: una copia (original) queda para el empleador y es firmada por el trabajador como constancia de recepción y otra copia (duplicado) queda para el trabajador, la misma es firmada por el empleador y sirve para su control. Puede extenderse también en formatos digitales siempre que se cumplan los mecanismos de seguridad y el registro de firmas pertinentes.

3.3. Categorías y Escalas Salariales del Convenio ACARA 499/2023

El CCT 499/2023 establece una estructura de categorías profesionales que definen la función, responsabilidades y, fundamentalmente, la *escala salarial básica* de cada trabajador. Para la realización de este trabajo, se tomó como base la escala salarial de los meses de octubre a diciembre del 2025. La misma se adjunta en el anexo A al final del trabajo (págs. 67 y 68).

Estructura de Categorías:

El Art 7° del CCT define cuatro grupos según el sector y subdivide a cada uno de ellos de acuerdo a la complejidad de la tarea. Dichos grupos son:

A - Personal de servicios del automotor: (Art. 9° CCT) “*es todo aquel que realice control de unidades, verificación, reparación, montaje de equipos opcionales en unidades OK, mecánica, electricidad, cerrajería, carrocería, chapa y pintura, alineación y balanceo, carburación, inyección nafta y diesel, equipos de contralor (según marcas), maletas de control (según marcas) para realización de diagnósticos de inyección electrónica, dirección asistida, airbag, suspensión inteligente, anti arranque codificado, climatización, sistemas de frenos antibloqueo (abs), control de tracción, seguro de robo incorporado a unidades OK, y en general toda otra actividad concerniente a los servicios de reparación, mantenimiento y garantía del automotor en los talleres de la empresa.*”

B - Personal administrativo (art. 11 del CCT): define a este grupo como “*el personal de las empresas que desempeñan tareas en las distintas áreas administrativas y/o ventas de repuestos, que a continuación se detallan: contaduría, caja de cobros, pagos, liquidación de impuestos en general, cuentas corrientes, sueldos y jornales, computación, procesador de texto, planilla de cálculos, entorno de red, internet, y correo electrónico, ventas de repuestos y accesorios, gestoría, administración de servicios, reclamos de fábrica, garantía de fábrica, seguros generales y servicios a seguros, administración de playa, administración de venta y promoción, personal de recepción, telemarketing o seguimiento al cliente y en general toda otra actividad concerniente a la administración de la empresa.*”

C- Personal de maestranza y servicios complementarios: se encarga de la limpieza, higiene y mantenimiento en general del establecimiento (oficinas, salón de ventas, talleres, baños, depósitos) . También, pueden asistir en la vigilancia y seguridad del negocio, expendio de combustible, carga y descarga, entre otros.

D- Vendedores de automotores y vendedores itinerantes de repuestos:

Este grupo incluye a aquellos profesionales que asesoran a clientes, exhiben vehículos, negocian y cierran ventas ya sea en el concesionario o fuera de él. Los vendedores itinerantes de repuestos son aquellos que se dedican únicamente a realizar operaciones de ventas de repuestos con clientes externos a la empresa.

Cada grupo, a su vez, está dividido en subcategorías, las cuales se detallan en el siguiente cuadro:



Grupo	Categoría
A- Personal de servicios del automotor:	Especialista múltiple superior en servicios
	Especialista superior en servicios
	Especialista en servicios
	Experto en servicios
	Ayudantes de servicios
	Lavador
B- Personal administrativo:	Administrativo múltiple especializado
	Administrativo especializado
	Administrativo calificado
	Administrativo auxiliar
	Administrativo básico
C- Personal de maestranza y servicios complementarios:	Empleados de depósito herramental
	Expendedores de combustible
	Acompañantes de choferes
	Ayudantes de lubricador
	Serenos, porteros
	Personal de limpieza carga y descarga y otras similares - con las excepciones previstas en el inciso k) del artículo 5.
D- Vendedores de automotores y vendedores itinerantes de repuestos:	Sin categorías

3.4. Cálculo del Haber Mensual (Remunerativo y No Remunerativo)

El haber total se compone de la suma de todas las percepciones, clasificadas en remunerativas y no remunerativas.



A. Haberes Remunerativos

Corresponde a la contraprestación que percibe el trabajador por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, incluyendo:

1. **Sueldo Básico:** El valor establecido para su categoría en el CCT. En este convenio en particular las actualizaciones se producen de manera trimestral.
2. **Adicionales de Convenio:** se encuentran contemplados en el CCT bajo estudio. A modo de resumen, se presenta el siguiente cuadro (ver capítulo 1 para mayor detalle):

Adicional	Cálculo
Por antigüedad	3% por cada bienio sobre el salario básico de la categoría asignada
Asignación remunerativa vacacional	10,83 hs por mes sobre el salario básico de la categoría asignada más el adicional por antigüedad
Por idioma extranjero	4% sobre el salario básico de la categoría asignada.
Por título	10% sobre el salario básico de la categoría asignada.

3. **Horas Extras:** Se toma el valor de la hora normal y siempre que se superen las horas de la jornada máxima determinada en el CCT (45 horas semanales). Corresponde un recargo del 50%, cuando se trate de horas suplementarias trabajadas de lunes a viernes y sábados hasta las 13 hs. y del 100% cuando se trate de horas extras trabajadas los sábados después de las 13 Hs, domingos y feriados.

Valor de la hora: sueldo mensual / 200 horas

4. **Comisiones/Premios:** Si son habituales, integran la remuneración.
5. **Sueldo Anual Complementario (SAC):** El SAC 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 de cada año.

Para determinar la mejor remuneración del semestre se deberá tomar como base de cálculo aquellos conceptos remunerativos devengados en el mes de mejor remuneración. El SAC no contempla conceptos no remunerativos, tales como asignaciones familiares, beneficios sociales; salvo que expresamente el CCT así lo determine.

Cálculo:

Si el empleado trabajó todo el semestre:

$$\text{SAC} = \text{Mejor remuneración devengada en el semestre} / 2$$

Si el empleado trabajó todo el semestre:

$$\text{SAC proporcional} = \text{Mejor remuneración devengada en el semestre} / 2 / \text{días del semestre} \times \text{cantidad de días trabajados}$$

6. **Vacaciones** (ver capítulo 1):

Cálculo:

$$\text{Vacaciones gozadas: Remuneración} / 25 \times \text{Cantidad de días (según la antigüedad)}$$

7. **Licencias especiales:**

El cálculo será el mismo que para las vacaciones, es decir, se tomará la remuneración percibida al momento en el cual el trabajador se tome la licencia, dividido por 25.

$$\text{Cálculo: Remuneración} / 25 \times \text{Cantidad de días (según licencia)}$$

B. Haberes No Remunerativos

Se trata de sumas de dinero que no revisten carácter salarial. En general, contempla beneficios sociales o compensaciones de gastos que tienen como destino el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. Si bien los conceptos no remunerativos, no son base para el cálculo de aportes y contribuciones, muchos CCT al redactar sus acuerdos aclaran expresamente que llevan descuentos como por ejemplo el descuento de obra social y las cuotas sindicales, e indican si son base o no para el cálculo de aguinaldo, vacaciones, etc.

El acta acuerdo firmada por SMATA y ACARA en octubre 2025 determina la escala salarial y una suma fija no remunerativa de cada categoría para el periodo de octubre a diciembre 2025 (ver anexo D - págs. 73 y 74). El mismo establece que las sumas no remunerativas:

- Serán tenidas en cuenta para el cálculo del Sueldo Anual Complementario, vacaciones, horas extras y cualquier otra retribución y/o adicional y/o pago legal o convencional que deba ser calculado sobre la remuneración mensual.”
- Se incorporarán a los salarios básicos el 1° de enero de 2026 con su correspondiente “Grossing Up”. El “Grossing Up” es un mecanismo de cálculo que se utiliza para incorporar las sumas no remunerativas al sueldo básico, con el fin de que el empleado mantenga el mismo importe neto y no se vea alterado al adquirir carácter remunerativo.

- Sobre estas sumas, las empresas abonarán los aportes correspondientes al personal y las contribuciones patronales al sistema de obras sociales como así también los aportes y contribuciones al SMATA.

Entre otros conceptos no remunerativos, el convenio ACARA determina la asignación por transporte y subsidios por fallecimiento de familiares (hijos, cónyuge, padres y hermanos, padres políticos). Para un mayor detalle consultar el capítulo 1.

3.5. Cálculo de descuentos o deducciones

Los descuentos se aplican sobre el haber bruto remunerativo y se clasifican en obligatorios y voluntarios. Los descuentos obligatorios son dispuestos por la ley, determinados por el CCT aplicable o por una orden judicial y el empleador está obligado a practicarlos y el trabajador no puede renunciar a su deducción. En cambio, los descuentos voluntarios se realizan bajo el consentimiento del empleado.

A. Descuentos determinados por ley

Los descuentos vinculados a los aportes del trabajador se calculan como porcentajes sobre el total de la remuneración bruta. Actualmente, los porcentajes aplicables según la legislación vigente son:

Aporte	% sobre Remuneración Bruta	Destino
Jubilación (SIPA)	11%	Este descuento financia al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y es fundamental para acreditar años de servicio y acceder a la jubilación en un futuro.
Obra Social (Ley 23.660)	3%	Destinado a la obra social elegida o asignada, que cubre tanto al empleado como a su grupo familiar. Si además, el trabajador realiza aportes voluntarios a una prepaga, puede derivar estos fondos para mejorar su cobertura.
PAMI (Ley 19.032)	3%	Se destina a financiar la obra social de los jubilados y pensionados.
Total:	17%	

B. Descuentos del CCT ACARA

En dicho documento se establecen dos deducciones:

La Cuota Sindical (art. 60): el empleador deberá retener mensualmente a todo el personal afiliado al S.M.A.T.A, los aportes correspondientes a la cuota sindical. De acuerdo con la última actualización, a partir del 1 de julio del 2025 la cuota sindical será (ver anexo B - págs. 69 y 70):

- Para los afiliados activos: la retención en concepto de cuota sindical será de un importe equivalente al 5% de la remuneración bruta que perciban.
- Para los afiliados vitalicios (activos): 3% de la remuneración bruta que perciban.

La Contribución Solidaria (art. 57): se trata de un monto a favor del SMATA y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo que no se encuentren afiliados al sindicato. Tiene vigencia desde el 01 de mayo de 2022 hasta el 31 de mayo de 2027. Actualmente el porcentaje es del 4% de la remuneración de cada trabajador (ver anexo C - págs. 71 y 72).

C. Otras Deducciones

1. Embargos judiciales: son descuentos ordenados por la justicia a través de una orden judicial. Por ejemplo, si el trabajador es deudor alimentario.
2. Anticipos de Sueldo: aquellas sumas entregadas por adelantado al trabajador, con el límite del 50% de la remuneración total según el art. 130 de la LCT.

D. Cálculo Final del Neto a Percibir:

$$\text{Haber Neto} = \text{Haber Bruto Total (Rem. + No Rem.)} - \text{Total de Descuentos y Deducciones}$$



CAPÍTULO 4: CASOS PRÁCTICOS DE LIQUIDACIÓN DE HABERES

Análisis y liquidación de haberes bajo convenio colectivo

A continuación, se llevará a cabo una simulación de la liquidación de sueldos de los puestos de trabajo más representativos bajo el convenio colectivo ACARA 499/2023 teniendo en cuenta ciertos supuestos, a modo de ejemplo, que ayudarán a comprender la correcta aplicación de los conceptos detallados en los capítulos anteriores:

4.1. Categoría Especialista en servicios

Periodo a liquidar: noviembre 2025

El empleado Juan Pérez tiene como fecha de ingreso el día 1/6/2023. Su jornada de trabajo es de lunes a viernes de 9 hs a 18 hs. Durante el periodo, el empleado no tuvo ausencias ni licencias. Cuenta con título en mecánica del automotor proveniente de la escuela secundaria técnica nro. 4020 - Ing. Gabriel del Mazo (año 2018). Se dirige a su lugar de trabajo en transporte público y se encuentra adherido al sindicato.

- 1- Sueldo Básico según escala salarial oct-25/dic-25:

Especialista en servicios	\$ 1.319.643,38
---------------------------	------------------------

- 2- Cálculo de antigüedad (3% por bienio):

Bienios trabajados completos	1 (trabajó 2 años y 6 meses)
Antigüedad	$\$ 1.319.643,38 \times 3\% = \mathbf{\$ 39.589,30}$

- 3- Cálculo asignación remunerativa vacacional:

Asignación remunerativa vacacional	$(\$ 1.319.643,38 + \$ 39.589,30) / 200 \text{ hs} \times 10,83 \text{ hs}$ = \$ 73.602,45
------------------------------------	--

- 4- Cálculo adicional por título (10% sobre la remuneración mensual):

Título	$\$ 1.319.643,38 \times 10\% = \mathbf{\$ 131.964,34}$
--------	--



- 5- Remuneración Bruta Total: sumamos todos los conceptos remunerativos

Remuneración Bruta	$1 + 2 + 3 + 4 =$ \$ 1.564.799,47
--------------------	--

- 6- Cálculo deducciones para conceptos remunerativos

Descuento	Cálculo
Obra social (3% sobre remuneración bruta)	$\$ 1.564.799,47 \times 3 \% = \$ 46,943.98$ (A)
SIPA (11% sobre remuneración bruta)	$\$ 1.564.799,47 \times 11 \% = \$ 172,127.94$ (B)
INSSJyP (3% sobre remuneración bruta)	$\$ 1.564.799,47 \times 3 \% = \$ 46,943.98$ (C)
Cuota Sindical (empleado afiliado - 5% s sobre remuneración bruta)	$\$ 1.564.799,47 \times 5 \% = \$ 78,239.97$ (D)

- 7- Concepto no remunerativo según escala:

Especialista en servicios	\$ 64.293,03
---------------------------	---------------------

- 8- Cálculo Asignación por transporte:

Asignación por transporte	$\$ 1.000$ (valor del pasaje en nov-2025) $\times 2 \times 20$ (días trabajados en el mes) = \$ 40.000
---------------------------	---

- 9- Cálculo deducciones para conceptos no remunerativos

Descuento	Cálculo
Obra social (3% sobre no remunerativo según escala)	$\$ 64.293,03 \times 3 \% = \$ 1.928.79$ (E)
Cuota Sindical (empleado afiliado - 5% sobre no remunerativo según escala)	$\$ 64.293,03 \times 5 \% = \$ 3.214,65$ (F)



10- Total deducciones

Descuento	Cálculo
Obra social	$A + E = \$ 46,943.98 + \$ 1.928.79 = \$ 48,872.78$
SIPA	$B = \$ 172,127.94$
INSSJyP	$C = \$ 46,943.98$
Cuota Sindical	$D + F = \$ 78.239,97 + \$ 3.214,65 = \$ 81.454,63$
Total	\$ 349.399,33

11- Sueldo Neto:

Cálculo	$5 + 7 + 8 - 10 = \$ 1.564.799,47 + \$ 64.293,03 + \$ 40.000 - \$ 349.399,33 = \$ 1.319.693.17$
---------	---



Recibo de sueldo: Especialista en servicios

Empresa XX S.A.				CUIT 30- 11111111-0	
Dirección: Maipú 1234 - Mendoza					
APELLIDO Y NOMBRE				CUIL	LEGAJO
Juan Perez				20-2222222-2	1
CONVENIO: CCT ACARA 499/2023			FECHA INGRESO	SUELDO BÁSICO	RECIBO N°
OBRA SOCIAL: del Sindicato de Mecánicos y afines			1/6/2023	1.319.643,38	111
CATEGORIA: Especialista en servicios			PERIODO: 11/2025		
CALIFICACION PROFESIONAL: Especialista en servicios			CONTRATACION: A tiempo completo indeterminado		
COD.	CONCEPTO	UNIDADES	CON DESCUENTO	SIN DESCUENTO	DESCUENTOS
100	Sueldo Básico		\$ 1.319.643,38		
101	Antigüedad		\$ 39.589,30		
102	Asignación remunerativa vacacional		\$ 73.602,45		
103	Título		\$ 131.964,34		
200	Asignación No Remunerativa		\$ 64.293,03		
201	Asignación por transporte		\$ 40.000,00		
400	SIPA Ley 24.241 11%			\$ 172.127,94	
401	INSSJP Ley 19.032 3%			\$ 46.943,98	
402	Obra Social Ley 23.660			\$ 48.872,78	
403	Cuota Sindical			\$ 81.454,63	
300	Redondeo		\$ 0,83		
			\$ 1.564.800,30	\$ 104.293,03	\$ 349.399,33
			TOTAL NETO		\$ 1.319.694,00

SON PESOS: un millón trescientos diecinueve mil seiscientos noventa y cuatro

LUGAR Y FECHA DE PAGO:	FORMA DE PAGO:
Mendoza, 04 de diciembre del 2025	Banco Galicia

FECHA Y LUGAR DEP. ULT. APORTES	
MES:	10/2025
BANCO:	Banco Macro
FECHA DEPOSITO:	10/11/2025

Recibí el importe neto y duplicado de la presente liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al periodo indicado.

Firma del Empleado

Fuente: Elaboración propia

4.2. Categoría Vendedor (con comisiones)

Periodo a liquidar: noviembre 2025

El empleado Ricardo Solanos tiene como fecha de ingreso el día 10/01/2021. Su jornada de trabajo es de lunes a viernes de 9 hs a 18 hs. Durante el periodo, el empleado no tuvo ausencias ni licencias. Se dirige a su lugar de trabajo en transporte público y se encuentra adherido al sindicato. Tuvo ventas por \$450.000.000 con una comisión del 0.05% según lo establecido en el CCT.

- 1- Sueldo Básico según escala salarial oct-25/dic-25: mínimo garantido: en este caso el vendedor tiene un piso asegurado.

Vendedor	\$ 1.020.661,02
----------	-----------------



- 2- Cálculo de antigüedad (3% por bienio): (se calcula sobre el mínimo garantizado)

Bienios trabajados completos	2 (trabajó 4 años y 9 meses)
Antigüedad	$\$ 1.020.661,02 \times 6\% = \$ 61.239,66$

- 3- Cálculo asignación remunerativa vacacional: (también se toma en cuenta el mínimo garantido)

Asignación remunerativa vacacional	$(\$ 1.020.661,02 + \$ 61.239,66) / 200 \text{ hs} \times 10,83 \text{ hs} = \$ 58.584,92$
------------------------------------	--

- 4- Comisiones: Partimos del supuesto que las ventas fueron de \$450.000.000, le aplicamos el 0.5% y a ese total se le debe restar el mínimo garantido

Comisiones	$(\$ 450.000.000,00 \times 0.5\%) - \$ 1.020.661,02 = \$ 1.229.338,98$
------------	--

- 5- Remuneración Bruta Total: sumamos todos los conceptos remunerativos

Remuneración Bruta	$1 + 2 + 3 + 4 = \$ 2.369.824,58$
--------------------	-----------------------------------

- 6- Cálculo deducciones para conceptos remunerativos

Descuento	Cálculo
Obra social (3% sobre remuneración bruta)	$\$ 2.369.824,58 \times 3\% = \$ 71.094,74$ (A)
SIPA (11% sobre remuneración bruta)	$\$ 2.369.824,58 \times 11\% = \$ 260.680,70$ (B)
INSSJyP (3% sobre remuneración bruta)	$\$ 2.369.824,58 \times 3\% = \$ 71.094,74$ (C)
Cuota Sindical (empleado afiliado - 5% sobre remuneración bruta)	$\$ 2.369.824,58 \times 5\% = \$ 118.491,23$ (D)



7- Concepto no remunerativo según escala:

Vendedor	\$ 49.726,60
----------	---------------------

8- Cálculo Asignación por transporte:

Asignación por transporte	$\$ 1.000$ (valor del pasaje en nov-2025) $\times 2 \times 20$ (días trabajados en el mes) = \$ 40.000
---------------------------	---

9- Cálculo deducciones para conceptos no remunerativos

Descuento	Cálculo
Obra social (3% sobre no remunerativo según escala)	$\$ 49.726,60 \times 3 \% = \$ 1.491,80$ (E)
Cuota Sindical (empleado afiliado - 5% sobre no remunerativo según escala)	$\$ 49.726,60 \times 5 \% = \$ 2.486,33$ (F)

10- Total deducciones

Descuento	Cálculo
Obra social	$A + E = \$ 71.094,74 + \$ 1.491,80 = \$ 72.586,54$
SIPA	$B = \$ 260.680,70$
INSSJyP	$C = \$ 71.094,74$
Cuota Sindical	$D + F = \$ 118.491,23 + \$ 2.486,33 = \$ 120.977,56$
Total	\$ 525.339,54

11- Sueldo Neto:

Cálculo	$5 + 7 + 8 - 10 = \$ 2.369.824,58 + \$ 49.726,60 + \$ 40.000 - \$ 525.339,54 =$ \$ 1.934.211,64
---------	--



Recibo de sueldo: Vendedor

Empresa XX S.A.				CUIT 30- 11111111-0		
Direccion: Maipú 1234 - Mendoza						
APELLIDO Y NOMBRE				CUIL		LEGAJO
RICARDO SOLANO				20-33333333-3		2
CONVENIO: CCT ACARA 499/2023			FECHA INGRESO		SUELDO BÁSICO	RECIBO N°
OBRA SOCIAL: del Sindicato de Mecánicos y afines			10/1/2023		-	112
CATEGORIA: Vendedor			PERIODO: 11/2025			
CALIFICACION PROFESIONAL: Vendedor			CONTRATACION: A tiempo completo indeterminado			
COD.	CONCEPTO	UNIDADES	CON DESCUENTO	SIN DESCUENTO		DESCUENTOS
100	Sueldo Básico		\$ 1.020.661,02			
101	Antigüedad		\$ 61.239,66			
102	Asignacion remunerativa vacacional		\$ 58.584,92			
104	Comisiones		\$ 1.229.338,98			
200	Asignación No Remunerativa			\$ 49.726,60		
201	Asignacion por transporte			\$ 40.000,00		
400	SIPA Ley 24.241 11%				\$ 260.680,70	
401	INSSJyP Ley 19.032 3%				\$ 71.094,74	
402	Obra Social Ley 23.660				\$ 72.586,54	
403	Cuota Sindical				\$ 120.977,56	
300	Redondeo		\$ 0,36			
			\$ 2.369.824,94	\$ 89.726,60		\$ 525.339,54
				TOTAL NETO		\$ 1.934.212,00

SON PESOS: UN MILLON NOVECIENTOS TREINTA Y CUATRO DOSCIENTOS DOCE

LUGAR Y FECHA DE PAGO:	FORMA DE PAGO:
Mendoza, 04 de diciembre del 2025	Banco Galicia

FECHA Y LUGAR DEP. ULT. APORTES	
MES:	10/20025
BANCO:	Banco Macro
FECHA DEPOSITO:	10/11/2025

Firma del Empleado

Fuente: Elaboración propia

4.3. Categoría Administrativo

Periodo a liquidar: noviembre 2025

La empleada Romina García tiene como fecha de ingreso el día 03/10/2022. Su jornada de trabajo es de lunes a viernes de 9 hs a 18 hs. Durante el periodo, no tuvo ausencias, se tomó licencia por vacaciones desde el 01/11/2025 al 14/11/2025 inclusive. Concorre al lugar de trabajo en transporte propio y no se encuentra afiliado al sindicato. Además, falleció su padre el día 4/11/2025.

- 1- Sueldo Básico según escala salarial oct-25/dic-25: El sueldo básico de la categoría es \$ **1.302.114,22**. Como la empleada tuvo licencia por vacaciones haremos el cálculo proporcional a los días trabajados

Administrativo calificado	$(\$ 1.302.114,22 / 30) * 16 \text{ días} = \$ 694.460,92$
---------------------------	--



- 2- Cálculo de antigüedad (3% por bienio): en este caso se suman el sueldo básico proporcional y el importe por vacaciones

Bienios trabajados completos	1 (trabajó 3 años y 1 mes)
Antigüedad	$(\$ 694.460,92 + \$729.183,96) \times 3\% \times 1 = \$ 42.709,35$

- 3- Cálculo asignación remunerativa vacacional:

Asignación remunerativa vacacional	$(\$ 1.302.114,22 + \$ 42.709,35) / 200 \text{ hs} \times 10,83 \text{ hs} = \$ 72.822,20$
------------------------------------	--

- 4- Vacaciones: se calcula dividiendo por 25 el sueldo básico según escala, y a ese resultado lo multiplicamos por la cantidad de días de licencia

Vacaciones	$(\$1.302.114,22 / 25) \times 14 = \$729.183,96$
------------	--

- 5- Remuneración Bruta Total: sumamos todos los conceptos remunerativos

Remuneración Bruta	$1 + 2 + 3 + 4 = \$ 1.539.176,42$
--------------------	-----------------------------------

- 6- Cálculo deducciones para conceptos remunerativos

Descuento	Cálculo
Obra social (3% sobre remuneración bruta)	$\$ 1.539.176,42 \times 3\% = \$ 46.175,29$ (A)
SIPA (11% sobre remuneración bruta)	$\$ 1.539.176,42 \times 11\% = \$ 169.309,41$ (B)
INSSJyP (3% sobre remuneración bruta)	$\$ 1.539.176,42 \times 3\% = \$ 46.175,29$ (C)
Cuota Sindical (empleado no afiliado – 4 % sobre remuneración bruta)	$\$ 1.539.176,42 \times 4\% = \$ 61.567,06$ (D)

7- Concepto no remunerativo según escala:

Administrativo calificado	\$ 63.439,00
---------------------------	---------------------

8- Cálculo Asignación por transporte: se traslada al lugar de trabajo en vehículo propio, por lo tanto, se le reconoce el mismo monto como si hubiese utilizado el transporte público

Asignación por transporte	$\$ 1.000$ (valor del pasaje en nov-2025) $\times 2 \times 20$ (días trabajados en el mes) = \$ 40.000
---------------------------	---

9- Subsidio por fallecimiento de padre: según el Art. 39 inc. B) el subsidio correspondiente es el 25% del sueldo básico de la categoría Especialista Múltiple Superior en Servicios

Subsidio por fallecimiento	$\$ 1.633.051,18 \times 25\% =$ \$ 408.262,80
----------------------------	--

10- Cálculo deducciones para conceptos no remunerativos

Descuento	Cálculo
Obra social (3% sobre no remunerativo según escala)	$\$ 63.439,00 \times 3\% =$ \$ 1.903,17 (E)
Cuota Sindical (empleado afiliado – 4 % sobre no remunerativo según escala)	$\$ 63.439,00 \times 4\% =$ \$ 2.537,56 (F)

11- Total deducciones

Descuento	Cálculo
Obra social	$A + E = \$ 46.175,29 + \$ 1.903,95 =$ \$ 48.078,46
SIPA	$B =$ \$ 169.309,41
INSSJyP	$C =$ \$ 46.175,29
Cuota Sindical	$D + F = \$ 61.567,06 + \$ 2.537,56 =$ \$ 64.104,62
Total	\$ 327.667,78



12- Sueldo Neto:

Cálculo	$5 + 7 + 8 + 9 - 11 = \$ 1.539.176,42 + \$ 63.439,00 + \$ 40.000$ $+ \$ 408.262,80 - \$ 327.667,78 = \mathbf{1.723.210,44}$
---------	--

Recibo de sueldos: Administrativo

Empresa XX S.A.		CUIT 30- 11111111-0	
Direccion: Maipú 1234 - Mendoza			
APELLIDO Y NOMBRE		CUIL	LEGAJO
ROMINA GARCIA		27-44444444-4	3
CONVENIO: CCT ACARA 499/2023		FECHA INGRESO	SUELDO BÁSICO
OBRA SOCIAL: Sancor Salud		3/10/2022	1.302.114,22
CATEGORIA: Administrativo Calificado		PERIODO: 11/2025	
CALIFICACION PROFESIONAL: Administrativo Calificado		CONTRATACION: A tiempo completo indeterminado	
COD.	CONCEPTO	UNIDADES	DESCUENTOS
100	Sueldo Básico	\$ 694.460,92	
101	Antigüedad	\$ 42.709,35	
102	Asignación remunerativa vacacional	\$ 72.822,20	
103	Horas Extras	\$ -	
104	Sueldo Anual Complementario	\$ -	
105	Licencia Anual Ordinaria	\$ 729.183,96	
200	Asignación No Remunerativa	\$ 63.439,00	
201	Asignación por transporte	\$ 40.000,00	
300	Subsidio por fallecimiento de padres	\$ 408.262,80	
400	SIPA Ley 24.241 11%		\$ 169.309,41
401	INSSyP Ley 19.032 3%		\$ 46.175,29
402	Obra Social Ley 23.660		\$ 48.078,46
403	Cuota Sindical		\$ 64.104,62
300	Redondeo	\$ 0,56	
		\$ 1.539.176,98	\$ 511.701,80
		TOTAL NETO	\$ 1.723.211,00

SON PESOS: UN MILLON SETECIENTOS VEINTITRES DOSCIENTOS ONCE

LUGAR Y FECHA DE PAGO:	FORMA DE PAGO:
Mendoza, 04 de diciembre del 2025	Banco Galicia

FECHA Y LUGAR DEP. ULT. APORTES	
MES:	10/2025
BANCO:	Banco Macro
FECHA DEPOSITO:	10/11/2025

Firma del Empleado

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 5: CARGA LSD y PRESENTACIÓN F931

5.1. Libro de Sueldos Digital (LSD)

Es una nueva herramienta informática que permite a los empleadores cumplir distintas obligaciones en un único trámite, para generar el libro de sueldos y jornales, hojas móviles, y la declaración jurada mensual (F.931).

El servicio “Libro de Sueldos Digital” compatibiliza el sistema de liquidación de haberes del contribuyente, a fin de utilizarlo como herramienta de los datos de entrada, junto con la información disponible en los servicios “Simplificación Registral”, “Sistema Registral” y “Declaración en Línea”, y a partir de ello, elabora el Libro de Sueldos y Jornales, previsto en el art. 52 de la Ley 20.744 y la presentación del F931.

El objetivo del sistema es emitir el Libro de Sueldo Digital, según la LCT 20.744. En Mendoza, la resolución general 675/2024 emitida por la Subsecretaría del Trabajo y Empleo corrige y fija la reglamentación definitiva del sistema de libro de sueldos digital en la provincia. Donde establece que *“el mencionado sistema informático (LSD) permitirá al empleador confeccionar digitalmente y remitir en forma periódica vía electrónica el “Libro Especial de Sueldos y Jornales de la Provincia Mendoza”, a la vez que les servirá de soporte para sustituir la obligación de rubricar ante esta Autoridad Administrativa del Trabajo”*.

Y en su art. 3 insta que *“DEL SISTEMA DIGITAL PARA SOPORTE DEL LIBRO ESPECIAL. Implementar la utilización del “Sistema Libro de Sueldos Digital” como soporte para llevar y rubricar en legal forma el Libro Especial de Sueldos y Jornales de la Provincia de Mendoza, establecido en el artículo 52 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley N° 20.744 (T.O. Decreto N° 390/1976) y sus modificatorios, para las y los empleadores que celebren y/o ejecuten contratos de trabajo en el territorio de la Provincia de Mendoza.”*

Relación con Otros Servicios de AFIP

El Libro de Sueldo Digital, toma información de los siguientes servicios de ARCA:

1. Servicio “Simplificación Registral – Empleadores”:

- a. Datos del Empleador.
- b. Relaciones Laborales Activas.
 - i. Obra Social.
 - ii. Modalidad de Contratación.
 - iii. Fecha de Inicio.

iv. Fecha de Fin.

v. Puesto y Categoría (Solo en empresas de servicios eventuales).

c. Vínculos Familiares – Deben estar actualizados.

2. Servicio “Declaración en Línea”:

a. Tipo de Empleador.

b. ART.

c. Actividad.

d. Obra Social.

e. Zona.

f. Ley 25.922.

g. Seguro Colectivo de Vida Obligatorio.

El Libro de sueldo digital es obligatorio para empleadores que han sido notificados formalmente por ARCA de su inclusión en el sistema. Actualmente todos los empleadores se encuentran obligados de acuerdo con la resolución 5250 / 2022 de AFIP. La carga debe realizarse mensualmente, luego de cada liquidación de haberes.

IMPORTANTE: En caso de rectificativas, si la presentación de la declaración jurada Original se realizó por Declaración en Línea, debe utilizarse el mismo servicio.

Módulos del Libro de sueldos digital



Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

La aplicación Libro de Sueldos Digital (LSD), cuenta con tres módulos, a saber:

1. Conceptos:

Se cargan todos los conceptos remunerativos, no remunerativos y descuentos que se utilizan en los recibos de sueldo (sueldo básico, antigüedad, feriados, descuentos de jubilación, obra social, sindicatos, etc.).

Cada concepto de ARCA posee un código que hay que vincularlo con un código a designar por el empleador, y su respectivo concepto. Dichos códigos, pueden ser en función del sistema de gestión o establecidas en función de las planillas de Excel brindadas por ARCA, podemos usar el mismo código para todos los empleadores. Además, dependiendo del tipo de concepto de ARCA serán los importes que se descuenten por aportes y devenguen de contribuciones.

Solo se deberán actualizar los conceptos en caso de que aparezcan nuevos. Por ejemplo: nuevos aumentos no remunerativos, licencias, vacaciones no gozadas, indemnización por antigüedad, SAC sobre vacaciones no gozadas, entre otros.

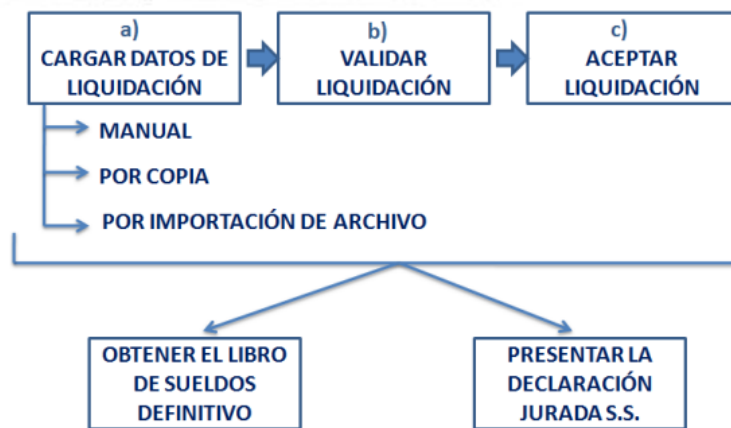
Es importante recalcar que la definición de cada uno de los conceptos de la liquidación y su asociación frente a los subsistemas de la Seguridad Social, ya que ello incide en la determinación de las distintas "Bases imponibles" a partir de las cuales se calcularán los aportes y contribuciones que correspondan, destinados a los diferentes 'Subsistemas de la Seguridad Social', al momento de generar la declaración jurada.

La parametrización de Conceptos puede efectuarse utilizando tres métodos:

- Carga manual
- Carga masiva por copia
- Carga masiva por importación de archivo

2. Liquidaciones y DDJJ:

Desde esta sección se realiza la carga de las declaraciones juradas informando los datos del trabajador, empleador y del recibo de sueldo. Dentro del módulo LIQUIDACIONES Y DDJJ, se identifican varios procesos que permiten la generación del Libro de Sueldos Digital y la emisión de la declaración jurada de Seguridad Social.



Fuente: https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/LS_Conceptos_Basicos_y_Guia_de_Uso_V2.0.pdf

Así tendremos, para cada uno, las siguientes etapas:

a) Carga de datos de liquidación

El ingreso de las liquidaciones de sueldos puede efectuarse de las siguientes formas:

- Importación de archivo txt
- Carga manual
- Copia de liquidación anterior: si ya se poseen liquidaciones de sueldos ingresadas, es posible copiarlas para el período, indicando período de origen y número de liquidación a copiar:
En la práctica, si los sueldos son muy variables de un mes para otro, esta opción quedaría obsoleta. Caso contrario, podemos utilizarla y realizar las modificaciones manuales pertinentes.



Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

b) Validación de la información

[CONCEPTOS](#) | [LIQUIDACIONES Y DDJJ](#) | [CONSULTAS](#) | [?](#) [P](#)

LIQUIDACIONES Y DDJJ: Listado de empleados

PERIODO 04/2022 >> LIQUIDACIÓN NRO 1

[IMPORTAR DESDE ARCHIVO](#) [CARGA MANUAL](#) [FILTRAR](#)

CUIL	Apellido y Nombre	Legajo
		1

[INICIO](#) [VALIDAR](#)

Estado de la liquidación: PENDIENTE DE VALIDACION

[Consultas WEB](#) | [Otros Contactos](#)

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Una vez cargada la liquidación, hacer clic en “Validar” y el sistema indicará si los datos cargados son correctos o presentan inconsistencias.

- c) Al finalizar el proceso de validación, se podrá acceder a la consulta de los siguientes documentos de control:
- Libro de sueldos borrador

[CONCEPTOS](#) | [LIQUIDACIONES Y DDJJ](#) | [CONSULTAS](#) | [?](#) [P](#)

LIQUIDACIONES Y DDJJ: Carga de liquidaciones y generación de DDJJ [NUEVO PERIODO](#)

Días Base: 30 [Agregar Liquidación](#)

04/2022	Número	Trabajadores	Remunerativos	No Remunerativos	Descuentos	LS RL
	1	1	\$ 106.429,02	\$ 5.288,16	(\$ 21.144,51)	Ver Libro de Sueldos Borrador

DJ [SCVO: SI](#) [Retenciones: NO](#) [Nómina: 1](#)

Referencias: ☒ Datos Válidos ☐ Datos Inválidos ☐ Datos Pendientes

[DESCARGA PLANILLA PARA GENERAR ARCHIVO TXT](#)

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

Fuente: https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/LS_Conceptos_Basicos_y_Guia_de_Uso_V2.0.pdf

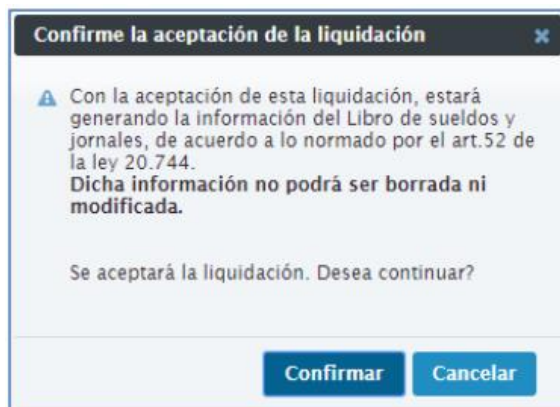
- 

Fuente: https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/LS_Conceptos_Basicos_y_Guia_de_Uso_V2.0.pdf

- F931 BORRADOR**

Se accede a la aplicación "Declaración en línea" donde se muestran los datos de la declaración jurada confeccionada en base a las liquidaciones de sueldos para verificar de qué manera se está conformando el F931 y si es necesario realizar algún ajuste. Una vez verificados los datos de la liquidación, se debe proceder a su aceptación, utilizando el icono .

Una vez aceptada, esa liquidación no podrá ser modificada ni eliminada.



Fuente: https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/LS_Conceptos_Basicos_y_Guia_de_Uso_V2.0.pdf

Para confirmar el proceso de aceptación de la liquidación, el sistema pedirá el reingreso del usuario y clave fiscal de ARCA para revalidar la identidad del usuario que está aceptando la liquidación.

Una vez cumplidas las etapas mencionadas anteriormente, se habilitarán las funciones para la:

- A. Obtención del libro de sueldos definitivo
- B. Presentación de la declaración jurada seguridad social. (F931).

Al presionar el botón “Generar F931” se accede a la aplicación "Declaración en línea" donde se muestran los datos de la declaración jurada confeccionada en base a las liquidaciones de sueldos y se pide confirmación para su presentación.

3. Consultas:

A través de esta solapa, el empleador podrá seleccionar diferentes criterios de búsqueda y acceder a información de las liquidaciones de sueldos ingresadas al sistema.



ARCA

SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL
Libro de Sueldos Digital

Denominación:
CUIT:
Inicio como Empleador:
ART contratada:
Seguro colectivo:

Inicio:
Inicio:

CONCEPTOS

LIQUIDACIONES Y DDJJ

CONSULTAS

[Ayuda en línea](#)

CONSULTAS: Consultas de liquidaciones

DESCARGA PLANILLA PARA ANALIZAR Y MODIFICAR ARCHIVO TXT

Seleccione alguno de los siguientes criterios de búsqueda

☒ Período

☐ Número de liquidación

☐ Identificador Único del Libro

☐ CUIL

Período Determinado

Seleccione el criterio de ordenamiento

Ordenado por

Orden

Período

Descendente

CONTINUAR

Consultas WEB

Otros Contactos

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

5.2. F931 y su composición

El F.931 es una declaración jurada que informa el conjunto de aportes y contribuciones que realiza un empleador en Argentina al personal que se encuentra en relación de dependencia ante ARCA. Es obligatorio y de presentación mensual.

Está compuesto por dos grandes grupos: los aportes y las contribuciones:

Aportes		Contribuciones	
301 - Aportes de la Seguridad social	Aplica al CCT ACARA 499/2023	351 - Contribuciones de la Seguridad Social	Aplica al CCT ACARA 499/2023
302 – Aportes de Obra Social	Aplica al CCT ACARA 499/2023	360 – Contribuciones RENATRE	No aplica al CCT ACARA 499/2023 (para trabajadores agrarios)



935 – Seguro Sepelio UATRE	No aplica al CCT ACARA 499/2023 (para trabajadores agrarios)	352 – Contribuciones de Obra Social	Aplica al CCT ACARA 499/2023
		312 – L.R.T.	Aplica al CCT ACARA 499/2023
		028 – Seguro Colectivo de Vida Obligatorio	Aplica al CCT ACARA 499/2023
		270 – Vales Alimentarios/cajas de alimentos	No aplica al CCT ACARA 499/2023

Aclaración: al aporte de obra social que se le retiene al empleado del 3 %. Una parte será incluida en el concepto 301 - Aportes de la Seguridad Social (lo que le corresponde al ANSSAL) y otra parte será incluida en el concepto 302- Aportes de Obra social.

Aporte obra social retenido en el
recibo de sueldo (3%)

Entre un 10% y 15% en Aportes de la Seguridad Social (ANSSAL)

Entre un 90% y 85% en Aportes de Obra social (Obra social)

301 - Aportes de la Seguridad social

Conformado básicamente por tres conceptos retenidos en el recibo, que son:

- Jubilación 11 %: destinado a la jubilación del trabajador.
- Ley N°19.032 3 %: destinado al pago de las jubilaciones actuales.
- ANSSAL (Administración Nacional del Seguro de Salud) que dependiendo de la obra social puede ser 10% o 15% (este porcentaje es aplicado sobre el 3% que corresponde a obra social).

302 – Aportes de Obra Social

Es lo que corresponde a la obra social propiamente dicha, se le retiene el 3% al trabajador. Dependiendo la obra social afiliada, puede variar entre el 85% o 90% del 3% del total retenido, ese resultado va estrictamente a la obra social.

351 - Contribuciones de la Seguridad Social

Compuestos por las siguientes contribuciones:

- Jubilaciones.
- Fondo Nacional de Empleo (FNE).
- Ley 19.032 (PAMI).
- ANSSAL.
- Asignaciones Familiares.

El porcentaje a aplicar en las contribuciones dependerá en qué situación del art. 19 de la ley 27.541 se encuentre el empleador:

- Ley 27.541 artículo 19 inciso a) alícuota del **20.40%**

Para los empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector “Servicios” o en el sector “Comercio” siempre que sus ventas totales anuales superen, en todos los casos, los límites para la categorización como empresa mediana tramo 2 (PYME), con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551 (Asociaciones Sindicales), 23.660 (Obra sociales) y 23.661 (Sistema nacional de seguro de salud).

- Ley 27.541 artículo 19 inciso b) alícuota del **18,00%**

Para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado y empleadores del sector público (ley 24.156) comprendidos en el artículo 1 ° de la ley 22.016. Siempre y cuando, estén categorizados como PYME con certificado emitido por la SECRETARÍA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y LOS EMPRENDEDORES del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO vigente a la fecha de vencimiento de las respectivas obligaciones. Actualmente, el sistema no cruza esta información.

Límites de ventas totales anuales expresados en PESOS (Valores fijados en el Anexo II Resolución N° 54/2025 - Secretaría de la pequeña y mediana empresa, emprendedores y economía del conocimiento a partir del 1/4/2025)



Categoría	Construcción	Servicios	Comercio	Industria y minería	Agropecuaria
Micro	569.050.000	266.790.000	1.371.080.000	940.600.000	661.490.000
Pequeña	3.376.460.000	1.608.430.000	9.766.640.000	7.028.260.000	2.436.680.000
Mediana Tramo 1	18.838.350.000	13.312.440.000	46.423.090.000	50.022.750.000	14.339.940.000
Mediana Tramo 2	28.254.420.000	19.012.110.000	66.319.160.000	101.070.840.000	22.744.110.000

Fuente: <https://servicioscf.afip.gob.ar/publico/sitio/contenido/novedad/ver.aspx?id=3101>

En resumen:

Régimen Nacional de la Seguridad Social	Artículo 19 inc. a)	Artículo 19 inc. b)
S.I.P.A.	12,35%	10,77%
Asignación Familiar	5,40%	4,70%
F.N.E.	1,08%	0,94%
I.N.S.S.J.P.	1,57%	1,59%
TOTAL	20,40%	18,00%

352 – Contribuciones de Obra Social

Compuesto por las contribuciones de las obras sociales a cargo del empleador por un 6%.

Existen actualmente beneficios para reducir los montos de contribuciones, estas son las llamadas “Detracciones”:

1. De la base imponible se detraerán por cada trabajador \$7.003,68, en concepto de remuneración bruta. Se calcula proporcional a la jornada con una base de 30 días. En los meses de junio y diciembre aumenta un 50% en función del SAC, en caso que no se haya trabajado todo el semestre, se proporcionala al tiempo trabajado.
2. Para los empleadores del sector textil, de confección, de calzado, de marroquinería, de salud y los del sector primario agrícola e industrial comprendidos en los decretos 1.067/2018; 128/2019 y 688/2019 esta detracción asciende a \$17.509,20. Es importante tener la caracterización en el Sistema Registral.
3. También se aplicará la detracción de \$17.509,20 a los empleadores concesionarios de servicios públicos cuyo capital social pertenezca, en al menos un 80% al Estado Nacional.

4. Adicionalmente, y para los empleadores que tengan una nómina de hasta 25 empleados, gozarán de una detracción del 18% de contribuciones sobre \$10.000 mensuales, aplicable sobre la base imponible.

312 – L.R.T

La Aseguradora de Riesgo de Trabajo respalda al empleador por si uno de sus trabajadores tiene un accidente laboral o desarrolla alguna enfermedad al tiempo que cumple con sus actividades. El costo depende de la cotización de la ART. En principio, no aumentaría la alícuota a menos que aumente el grado de siniestralidad. Debe ser informada por en el Domicilio Fiscal Electrónico del servicio SRT. Es importante consultar dicho servicio con regularidad.

028 – Seguro Colectivo de Vida Obligatorio

Previsto en el Decreto N.º 1567/74, siendo una contribución a cargo del empleador cubre el riesgo de muerte del trabajador y además dicha prestación es independiente de otro beneficio indemnizatorio de cualquier especie que se fije por ley. Actualmente, se actualiza con el SMVM, por lo cual es necesario chequear el importe correcto antes de proceder con la presentación del F931.

Base de cálculo de Aportes y Contribuciones:

En el Formulario 931 de ARCA, existen 11 tipos de remuneraciones porque cada una tiene como función servir de base imponible para calcular diferentes impuestos o beneficios específicos.

La Remuneración Total es la suma percibida por el trabajador por todo concepto (remuneratorio y no remuneratorio).

Las Remuneraciones de 1 a 11: Expresan las distintas bases imponibles utilizadas para calcular cada obligación de la Seguridad Social.

- Remuneración 1: es la base de los Aportes Previsionales y Seguro de Sepelio UATRE. Corresponde al valor mínimo entre el tope máximo y la suma de los conceptos remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a aportes previsionales.
- Remuneración 2: es la base de las Contribuciones Previsionales - INSSJyP. Corresponde a la suma de los conceptos remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a contribuciones previsionales.
- Remuneración 3: es la base de las Contribuciones al Fondo Nacional de Empleo (FNE), Asignaciones Familiares (AAFF) y RENATRE. Corresponde a la suma de los conceptos

remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a FNE-AAFF-RENATRE.

- Remuneración 4: es la base de los Aportes Obra Social y FSR. Corresponde al valor mínimo entre el tope máximo y la suma de los conceptos remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a aportes de Obra Social.
- Remuneración 5: base para cálculo de Aportes INSSJyP. Corresponde al valor mínimo entre el tope máximo y la suma de los conceptos remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a INSSJyP.
- Remuneración 6: base para Aportes Diferenciales. Esta base de cálculo se utiliza para el cálculo diferencial del 2% dispuesto para los trabajadores docentes e investigadores científicos y tecnológicos, determinado en los Decretos 137/2005 y 160/2005.
- Remuneración 7: base para los Aportes Personales de regímenes especiales. Cuando un trabajador de un régimen especial además realiza tareas no comprendidas en ese régimen para el mismo empleador, en esta base imponible se consignan las remuneraciones del trabajador por las tareas especiales y, las restantes en la base imponible 1.
- Remuneración 8: base para las Contribuciones de Obra Social y FSR. Corresponde a la suma de los conceptos remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a contribuciones de Obra Social.
- Remuneración 9: base de cálculo de Ley de Riesgos del Trabajo. Corresponde a la suma de los conceptos remunerativos que conforman la liquidación de sueldos y conceptos no remunerativos que tributen a la LRT.
- Remuneración 10: base para las Contribuciones Previsionales - INSSJyP - Ley 27.430. Corresponde a la diferencia entre la "Base imponible 2 - Contribuciones previsionales - INSSJyP" y el importe a detraer. El resultado de esta diferencia no puede ser menor a mínimo previsional vigente del período. Si el importe a detraer informado es 0, esta base imponible también debe informarse en 0.

Aclaración: si se tiene un empleado por media jornada se debe ajustar la remuneración 4 y 8 por un monto que debe ser equivalente al sueldo de un empleado con jornada completa.

Los topes mínimos y máximos de las bases imposables para aportes y contribuciones del Formulario 931 son fijados en forma periódica a través de resoluciones emitidas por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).



Ejemplo de F931:

 931 Declaración Jurada en Pesos con centavos S.U.S.S.		Declaro que los datos consignados en este formulario son correctos y completos y que no se ha omitido ni falseado información que deba contener esta declaración, siendo fiel expresión de la verdad.		C.U.I.T. Mes - Año 01/2026 Empleados en nómina: 8 Suma de Rem. 1: 8.991.411,04 Suma de Rem. 2: 8.991.411,04 Suma de Rem. 3: 8.991.411,04 Suma de Rem. 4: 9.626.013,76 Suma de Rem. 5: 8.991.411,04 Suma de Rem. 6: 0,00 Suma de Rem. 7: 0,00 Suma de Rem. 8: 9.626.013,76 Suma de Rem. 9: 9.626.013,76 Suma de Rem. 10: 8.942.385,28
Apellido y Nombre o Razón Social: [Redacted]		Nro. Verificador: [Redacted]		
V 47				
I - REGIMEN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL a1 - Total de aportes 1.302.114,58 a2 - Aportes a favor 0,00 a3 - Aportes S.S. a pagar 1.302.114,58 b - Asignaciones familiares pagadas 0,00 b1 - Total de contribuciones 1.696.263,48 b2 - Asignaciones compensadas 0,00 b3 - Detracción art. 23 Ley 27.541 1.800,00 Subtotal contribuciones S.S. 1.694.463,48 Retenciones 4.937,67 Contribuciones S.S. a pagar 1.689.525,81		II - REGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES a1 - Total de aportes 245.463,36 a2 - Aportes a favor 0,00 a3 - Aportes O.S. a pagar 245.463,36 b1 - Total de contribuciones 490.926,71 b2 - Excedentes de contribuciones a favor 0,00 Subtotal contribuciones O.S. 490.926,71 Retenciones 1.429,83 Contribuciones O.S. a pagar 489.496,88		
III - RETENCIONES Saldo retenciones período anterior 0,00 Retenciones del período 6.367,50 Total retenciones 6.367,50 Retenciones aplicadas a Seguridad Social 4.937,67 Retenciones aplicadas a Obra Social 1.429,83 Saldo de retenciones a período futuro 0,00		IV - VALES ALIMENTARIOS / CAJAS DE ALIMENTOS Monto base de cálculo 0,00 Contribuciones, Vales Alimentarios y/o Cajas de Alimentos a pagar 0,00 Percepciones de Vales Aliment. 0,00		
VI - LEY DE RIESGOS DE TRABAJO Cantidad de CUILES con ART 8 12.816,00 Remun. con ART 9.626.013,76 529.430,76 L.R.T. total a pagar 542.246,76		V - RENATRE Total Contribuciones RENATRE 0,00 Total Seg. Sepelio UATRE 0,00		
Ley 25.922 Encuadre: No Corresponde Ley 27.430 - Monto Total Detraído: 49.025,76		VII - SEGURO DE VIDA Cuiles c/S.C.V.O. - Prima 8 - 2.677,44 Costo Emisión: 0,00 S.C.V.O. a Pagar: 2.677,44		
Porcentaje: 0,00 Resultado: 0,00				
VIII - MONTOS QUE SE INGRESAN				
351 - Contribuciones de Seguridad Social 1.689.525,81 301 - Aportes de Seguridad Social 1.302.114,58 360 - Contribuciones RENATRE 0,00 352 - Contribuciones de Obra Social 489.496,88 935 - Seg. Sepelio UATRE 0,00 Forma de Pago: Efectivo		302 - Aportes de Obra Social 245.463,36 270 - Vales Alimentarios/Cajas de alimentos 0,00 312 - L.R.T. 542.246,76 028 - Seguro Colectivo de Vida Obligatorio 2.677,44		

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/landing/default.asp>

5.3. Otras presentaciones obligatorias

Rúbrica de libro sueldos del Art. 52 de la ley Nro. 20.744

Como ya se mencionó en el punto 5.1. la provincia de Mendoza admite la rúbrica del libro sueldos a través del servicio de ARCA “Libro de Sueldos Digital”, para lo cual deberá dar de alta la jurisdicción de Mendoza desde el servicio “Simplificación registral” e indicar que la jurisdicción seleccionada centraliza rúbrica junto con la resolución que lo avale y el periodo de inicio.



ARCA | Simplificación registral

Datos del EmpleadorRelaciones LaboralesVínculos FamiliaresOtros Servicios

» Empleador:

Ir a Login

SALIR

» CUIT:

» Inicio como Empleador:

» ART contratada:00000 - SIN CONTRATO LRTInicio:

» Seguro colectivo:0000 - SIN CONTRATO SCVOInicio:

» Jurisdicción Laboral:Sin jurisdicción asignadaCONTRIBUYENTE

REGISTRAR DATOS INICIALES DE EMPLEADOR

Para operar en este sistema, le solicitamos completar los datos faltantes:

Fecha de Inicio de Actividad01/01/2000✓

Domicilio de ExplotaciónVer Domicilios de Explotación...✓

Convenios Colectivos de TrabajoVer Convenios Colectivos de Trabajo registrados...✓

Obra SocialVer Obras Sociales registradas...✓

Jurisdicción Controlador Doc. LaboralCargar

Continuar

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/Guia-LSD-rubrica-Mendoza.pdf>



Jurisdicciones

Administración de la información relacionada con la jurisdicción en la que presenta la documentación laboral (rúbrica de libros).

Jurisdicciones registradas

No se encontraron jurisdicciones registradas en nuestra base de datos.

Volver

Agregar Jurisdicción +

Datos de la nueva Jurisdicción

Jurisdicción	Seleccionar ▼
¿Centraliza?	No ▼
N° Resolución	
Fecha Aprobación	dd/mm/aaaa
Período Desde	----- de ----
Período Hasta	----- de ----
Documentación	Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado
Cancelar Agregar	

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/Guia-LSD-rubrica-Mendoza.pdf>

Luego en el servicio “Libro de sueldos digital” realizar la rúbrica haciendo clic en el signo \$ como se muestra en la imagen.



Fuente: <https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/Guia-LSD-rubrica-Mendoza.pdf>

En esta opción, el empleador puede:

- Generar Volantes Electrónicos de Pago que dan lugar a créditos disponibles para rubricar sus libros.
- Conocer la cuenta corriente con la Provincia.
- Visualizar el seguimiento de su cuenta corriente con la autoridad local de Trabajo

Para poder rubricar los libros, el empleador deberá contar con el crédito necesario vinculado a la cantidad de trabajadores informados en cada libro. El valor por cada cápita es definido por la provincia de Mendoza mediante la Ley Tarifaria correspondiente al año por el cual se genera el libro.

Actualmente el valor per capital vigente es de \$100 en la provincia de Mendoza

El empleador puede generar el volante electrónico de pago (VEP) por el importe que sea necesario para realizar la rúbrica de acuerdo a la cantidad de empleados.

Al momento de generar el Libro de Sueldos definitivo, el sistema verificará que el empleador cuente con el saldo suficiente de acuerdo al libro a generar. Tener en cuenta que la generación del libro debe realizarse por la liquidación de forma íntegra de todos sus empleados y no parcialmente.

En la solapa “Liquidación y DJ”, posicionarse en la liquidación para emitir el LSD haciendo clic en el botón que se muestra a continuación:

Días Base: 30						Agregar Liquidación	
12/2024	Número	Trabajadores	Remunerativos	No Remunerativos	Descuentos	L.S.	RL
	1	1	\$ 1.000.000,00	\$ 0,00	(\$ 170.000,00)		
DJ	SCVO: SI	Retenciones: NO	Nómina: 1	GENERAR F931			

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/Guia-LSD-rubrica-Mendoza.pdf>

Luego, proceder a la descarga del Libro de Sueldos Digital.

CONCEPTOS

LIQUIDACIONES Y DDJJ

CONSULTAS

LIQUIDACIONES Y DDJJ: Generación de Libro de Sueldos Digital

PERIODO 09/2024 >> LIQUIDACIÓN NRO 1

Desde aquí usted podrá descargar el Digesto Resumen asociado a la liquidación con la que está trabajando.

DESCARGAR LIBRO SUELDO S DIGITAL

SALIR

Fuente: <https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/Guia-LSD-rubrica-Mendoza.pdf>

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES

Además del estudio del tema bajo análisis, una de las herramientas para relevar información fueron dos tipos de cuestionarios orientados a dos sectores diferentes. La primera evaluación, llevada a cabo mediante una encuesta dirigida a 32 profesionales involucrados en la gestión de recursos humanos y liquidación de sueldos, arrojan las siguientes respuestas: el 80% de los mismos no conocen el convenio colectivo ACARA, ya que no tienen empleados incluidos en su nómina por lo tanto tampoco tienen conocimiento acerca de las modificaciones paritarias en el procedimiento específico para realizar los cálculos de la liquidación de haberes. En cuanto a los resultados de la segunda encuesta efectuada a 40 empleados, observamos que el 70% desconocen el cálculo de sus sueldos, pero si están informados acerca de los aumentos salariales y categoría que ocupan.

Nuestro objetivo es que este trabajo de investigación resulte de utilidad como guía práctica para el contador que juega un papel clave en la interpretación y aplicación del convenio. El mismo ha sido desarrollado como material base para asegurar que cada responsable de liquidación domine los conceptos del CCT y fundamentalmente se mantenga actualizado con las escalas salariales y disposiciones vigentes. A su vez sirve como material de consulta a los empleados bajo este convenio para corroborar que sus haberes sean liquidados correctamente.



BIBLIOGRAFÍA

- Agencia de Recaudación y Control Aduanero. (2018, marzo). *Libro de sueldos digital: Conceptos básicos y guía de uso* (Versión 2.0). Recuperado de https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/LS_Conceptos_Basicos_y_Guia_de_Uso_V2.0.pdf
- Agencia de Recaudación y Control Aduanero. (s.f.). *Guía Libro de Sueldos Digital: Rúbrica Mendoza*. Recuperado de <https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/documentos/nuevos/Guia-LSD-rubrica-Mendoza.pdf>
- Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza. (2024). *Resolución N° 675/2024*. Recuperado de https://boe.mendoza.gov.ar/publico/pdf_pedido/b45052ca3042ae575bb89e4effa322fcba793df139
- Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina. (2023). *Convenio Colectivo de Trabajo N.º 499/2023*. Recuperado de: <https://www.smata.com.ar/convenios-y-escalas/convenio-smata-acara/>
- LEY N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N° 24.430. Constitución Nacional De La República Argentina. (1994). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Agencia de Recaudación y Control Aduanero. (s.f.). *Guía paso a paso: ¿Cómo dar de alta, modificar o dar de baja a un empleado?*. Recuperado de <https://serviciosweb.afip.gob.ar/genericos/guiaspasopaso/VerGuia.aspx?id=143>
- Suárez, Carina V. Reforma Laboral según Ley Bases 27.742 y Decreto Reglamentario 847: doctrina, jurisprudencia, modelos. 1.ª ed., Buenos Aires: Editorial García Alonso, 2024.
- Grisolia, Julio A. y Ahuad, Ernesto J. Ley de Contrato de Trabajo comentada. 12.ª ed., Buenos Aires: Editorial Estudio, 2023.
- Grisolia, Julio Armando. Programa desarrollado de la materia laboral. Nueva edición, octubre 2024. Buenos Aires: Editorial Estudio.



ANEXOS

Anexo A: Escala Salarial CCT ACARA 499/2023 de octubre 2025 a diciembre 2025.

 Personería Gremial N° 85, Extendida por Resolución N° 10/56 D.N.T. a todo el Territorio de la República Argentina (Afiliado a la C.G.T., CSIRA e Industrial Global Union) Av. Belgrano 665 - Tel (011) 4340-7400 - Capital Federal Convenio Colectivo de Trabajo N° 499/23 SMATA / A.C.A.R.A. 		
	OCTUBRE A DICIEMBRE 2025	
(Personal de servicios del Automotor, Su división por Categorías, Art. 10)	BASICO	NO REMUNERATIVO
Especialista Múltiple Superior en Servicios	\$ 1.633.051,18	\$ 79.562,25
Especialista Superior en Servicios	\$ 1.445.425,08	\$ 70.421,11
Especialista en Servicios	\$ 1.319.643,38	\$ 64.293,03
Experto en Servicios	\$ 1.244.437,59	\$ 60.629,00
Ayudante en Servicios	\$ 1.015.287,97	\$ 49.464,83
(Personal de Administrativo, Su división por Categorías, Art. 12)		
Administrativo Múltiple Especializado	\$ 1.633.051,18	\$ 79.562,25
Administrativo Especializado	\$ 1.457.797,71	\$ 71.023,90
Administrativo Calificado	\$ 1.302.114,22	\$ 63.439,00
Administrativo Auxiliar	\$ 1.210.359,77	\$ 58.968,73
Administrativo Básico	\$ 1.015.287,97	\$ 49.464,83
Lavador	\$ 1.153.062,54	\$ 56.177,21
Maestranza A	\$ 1.015.287,97	\$ 49.464,83
Vendedores		
Vendedor y/o Promotor de Ventas (Mínimo garantido)	\$ 1.020.661,02	\$ 49.726,60
Vendedor y/o Promotor de Planes de Ahorro (Mínimo Garantido). Vendedor itinerante de repuestos.	\$ 816.537,58	\$ 39.781,71

Vendedores: Tienen garantizado un mínimo del 0,5% de comisión sobre el precio de venta, exento de impuestos.

Administrativo Múltiple Especializado y Especialista Múltiple Superior en Servicios: Deberán estar clasificados en esta categoría no menos del 10% del personal.

VALLE, Néstor Adrián
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

PABLO PACEZ
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

A.C.A.R.A.
Sr. Sebastián Beato
Presidente



ART. 21 - ASIGNACION REMUNERATORIA VACACIONAL

130 HORAS POR AÑO DEL SALARIO BASICO A RAZON DE (10,83 HS. POR MES) MAS LA ANTIGÜEDAD

ART. 37 - ASIGNACION POR TRANSPORTE

EL PERSONAL QUE UTILICE TRANSPORTE PUBLICO DEBERA PRESENTAR LOS COMPROBANTES (BOLETOS) O DECLARACION JURADA DE GASTOS,

EXTENDIDA POR EL TRABAJADOR,

EL PERSONAL QUE UTILIZA TRANSPORTE PROPIO, SE LE RECONOCERA EL MISMO GASTO EN QUE HUBIERA INCURRIDO DE HABER UTILIZADO EL TRANSPORTE PUBLICO.

ART. 38 ADICIONALES

A) ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

AÑOS	%	AÑOS	%	AÑOS	%
2	3	12	18	22	33
4	6	14	21	24	36
6	9	16	24	26	39
8	12	18	27		
10	15	20	30		

B) POR IDIOMA EXTRANJERO 4% SOBRE EL SUELDO BASICO DE LA CATEGORIA EN LA QUE SE ENCUENTRE CLASIFICADO.

C) POR TITULO HABILITANTE 10% SOBRE EL SUELDO BASICO DE LA CATEGORIA EN LA QUE SE ENCUENTRE CLASIFICADO.

ART. 39 SUBSIDIOS CONVENIO S.M.A.T.A. - A.C.A.R.A.

a) POR FALLECIMIENTO DE CONYUGE E HIJOS 25% DEL SUELDO BASICO MENSUAL DE LA CATEGORIA DEL ESPECIALISTA MULTIPLE SUPERIOR EN SERVICIOS.

b) POR FALLECIMIENTO DE PADRES 25% DEL SUELDO BASICO MENSUAL DE LA CATEGORIA DEL ESPECIALISTA MULTIPLE SUPERIOR EN SERVICIOS.

c) POR FALLECIMIENTO DE PADRES POLITICOS A CARGO 15% DEL SUELDO BASICO MENSUAL DE LA CATEGORIA DEL ESPECIALISTA MULTIPLE SUPERIOR EN SERVICIOS.

d) POR FALLECIMIENTO DE HERMANOS 15% DEL SUELDO BASICO MENSUAL DE LA CATEGORIA DEL ESPECIALISTA MULTIPLE SUPERIOR EN SERVICIOS.

ART. 59 CONDICIONES ESPECIALES

A) PARA LA REGION PATAGONICA: TODOS LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN ESTA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO QUE REALIZAN TAREAS EN FORMA PERMANENTE O

TRANSITORIA EN LAS PROVINCIAS DEL NEUQUEN, RIO NEGRO, CHUBUT, SANTA CRUZ Y TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR , PERCIBIRAN UN ADICIONAL DEL VEINTE (20%) POR CIENTO SOBRE LOS SALARIOS BASICOS DEL CONVENIO, EN EL CASO DE LOS VENDEDORES Y/O PROMOTORES DE VENTAS QUE TRABAJEN EN ESTA REGION, LA GARANTIA SALARIAL MINIMA SE INCREMENTARA EN UN VEINTE (20%) POR CIENTO. DICHA GARANTIA ES CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTICULO 14.

PABLO RACEZ
SECRETARIO GREMIAL
SUSCRIBIENDO CONVENIO NACIONAL
CONVENIO S.M.A.T.A.

VALLE, Néstor Adrián
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

A.C.A.R.A.
Sr. Sebastián Beato
Presidente



Anexo B: Comunicado aumento de cuota sindical

Buenos Aires, 02 de Julio de 2025

Ref.: **Comunicación de Aumento de Cuota
Sindical. Disposición N°DI-2025-12-APN-
DNAT#MCH.-**

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted en mi carácter de Secretario General del **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (SMATA)**, con el propósito de notificarles la modificación del porcentaje de Cuota Sindical que las Empresas deberán retener de la remuneración de los trabajadores de la actividad en su carácter de agentes de retención. -

A tal fin, le hacemos saber que, mediante la **Disposición N°DI-2025-12-APN-DNAT#MCH** , emitida el 27 de junio de 2025 por la Dirección Nacional de Asociaciones del Trabajo, dependiente del Ministerio de Capital Humano, se ha homologado la resolución adoptada por nuestra Asamblea General Extraordinaria de Delegados Congressales celebrada el pasado 30 de mayo de 2025, la cual se adjunta al presente.-

En virtud de dicha norma, y con plena vigencia a partir del **1° de julio de 2025**, se establece la modificación de la cuota sindical para los afiliados, quedando estipulada de la siguiente manera:



Para los **afiliados activos**: la retención en concepto de cuota sindical será de un importe equivalente al **CINCO POR CIENTO (5%)** de la remuneración bruta que perciban. -

Para los **afiliados vitalicios (activos)**: **TRES POR CIENTO (3%)** de la remuneración bruta que perciban. -

Las Empresas deberán depositar los importes pertinentes mediante las boletas de pago que se generan en la página web del SMATA, en la misma forma y plazo que lo venían realizando. -

Confiamos en su colaboración para la correcta aplicación de esta normativa, la cual resulta fundamental para el sostenimiento de las actividades y servicios que nuestra Organización Sindical brinda a todos los trabajadores mecánicos y afines del país. -

Sin otro particular, y quedando a su entera disposición para cualquier consulta, los saludamos atentamente. -


RICARDO ALBERTO PICERNELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.



Anexo C: Comunicado Contribución solidaria



**SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE
AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

Con Personería Gremial N° 85. Extendida por Resolución N°10/56 D.N.T. a todo el
Territorio de la República Argentina (Afiliado a la C.G.T., CSIRA y Industrial Global Union)

Av. BELGRANO 665

(1092) CAPITAL FEDERAL

TEL. 4340-7400

Buenos Aires, 28 de agosto de 2025

Ref.: **Comunicación de Aumento de
Contribución Solidaria. Disposición N°DI-
2025-2015-APN-DNRYR#MCH. -**

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted en mi carácter de Secretario General del **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (SMATA)**, con el propósito de notificarles la modificación del porcentaje de la Contribución Solidaria que las Empresas deberán retener de la remuneración de los trabajadores de la actividad en su carácter de agentes de retención. -

A tal fin, le hacemos saber que, mediante la **Disposición N°DI-2025-2015-APN-DNRYR#MCH**, emitida el 28 de agosto de 2025 por la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, dependiente del Ministerio de Capital Humano, se ha homologado el acuerdo celebrado entre el SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA y la ASOCIACION DE CONCESIONARIOS DE AUTOMOTORES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (ACARA), obrante en el Expediente N° EX-2025-80248274- -APN-DGDTEYSS#MCH del Ministerio de Capital Humano.



En virtud del acuerdo mencionado, y con plena vigencia a partir del **1° de septiembre de 2025**, se dispone la modificación de la contribución solidaria en favor de esta Organización Sindical, a cargo de los beneficiarios del Convenio Colectivo vigente entre las partes que no se encuentren afiliados al SMATA, la cual se fija en un aporte mensual equivalente al **cuatro**

por ciento (4%) de la remuneración de cada trabajador, con vigencia desde el **1° de septiembre de 2025 hasta el 31 de mayo de 2027**.

Las Empresas deberán depositar los importes pertinentes mediante las boletas de pago que se generan en la página web del SMATA, en la misma forma y plazo que lo venían realizando. -

Confiamos en su colaboración para la correcta aplicación de esta normativa, la cual resulta fundamental para el sostenimiento de las actividades y servicios que nuestra Organización Sindical brinda a todos los trabajadores mecánicos y afines del país. -

Sin otro particular, y quedando a su entera disposición para cualquier consulta, los saludamos atentamente. -

RICARDO ALBERTO PICCANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.



Anexo D: Acta acuerdo suma no remunerativa

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los **21** días del mes de **OCTUBRE** de **2025**, se reúnen, por una parte, el **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**, en adelante “**S.M.A.T.A.**”, con domicilio legal en Av. Belgrano 665, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. Adrián Valle en su carácter de Secretario Gremial, Pablo G. Pagez, en su carácter de Sub. Secretario Gremial y Sergio Pignanelli, en su carácter de Sub. Secretario Gremial de Convenios y Leyes Laborales, y por la otra parte, lo hace la **ASOCIACIÓN DE CONCESIONARIOS DE AUTOMOTORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**, en adelante “**ACARA**”, con domicilio legal en Av. Córdoba 3371, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Sebastian Beato, en su carácter de Presidente, conjuntamente denominadas “**LAS PARTES**”, quienes manifiestan y acuerdan lo siguiente:

PRIMERA: LAS PARTES acuerdan que con efectos a partir del día 1ero de octubre de 2025, el personal representado por SMATA tendrá derecho al pago de los salarios que surgen de las escalas salariales que figuran en el ANEXO I adjunto al presente, que firmado por LAS PARTES forma parte indivisible de la presente ACTA ACUERDO, junto con las sumas no remunerativas que surgen del mismo. Las sumas no remuneratorias serán tenidas en cuenta durante la vigencia del presente para el cálculo del Sueldo Anual Complementario, vacaciones, horas extras y cualquier otra retribución y/o adicional y/o pago legal o convencional que deba ser calculado sobre la remuneración mensual. -----

SEGUNDA: LAS PARTES acuerdan que la suma no remuneratoria referida en la cláusula PRIMERA, se incorporará a los salarios básicos el 1ero de enero de 2026 con su correspondiente “Grossing Up” de modo tal que el importe neto que resulte de las mismas no se vea alterado al adquirir carácter remunerativo. -----

TERCERA: LAS PARTES acuerdan que a partir del 01/01/2026 se reunirán a negociar los extremos que sean necesarios. -----

CUARTA: Sin perjuicio de la naturaleza no remunerativa de las sumas acordadas en la cláusula primera, LAS PARTES convienen que, sobre las mismas, las empresas abonaran los aportes


ACARA
Sr. Sebastián Beato
Presidente


PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


VALLE, Néstor Adrián
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.



correspondientes al personal y las contribuciones patronales al sistema de obras sociales como así también los aportes y contribuciones al SMATA. -----

QUINTA: En virtud del acuerdo alcanzado, el personal comprendido en el mencionado convenio colectivo y la representación gremial reconocen que el mismo representa una justa composición de intereses vinculada a la retribución de los trabajadores y se comprometen a no plantear otras demandas de índole económica o monetaria durante la vigencia del mismo. LAS PARTES comprometen su mayor esfuerzo en mantener armoniosas y ordenadas relaciones, que permitan atender las exigencias tanto de la Empresa como de los Trabajadores, procurando el cumplimiento de los objetivos de Seguridad y Calidad, con el propósito de asegurar el mantenimiento de la fuente de trabajo y el continuo mejoramiento de las relaciones laborales. En este contexto se comprometen a fomentar y mantener la paz social, evitando adoptar medidas de fuerza que atenten contra dichos objetivos. -----

SEXTA: Cualquiera de las partes podrá presentar este documento ante las autoridades del Ministerio de Capital Humano y solicitar su correspondiente homologación. Sin perjuicio de ello, lo aquí pactado es de cumplimiento inmediato y obligatorio para las partes desde su firma en virtud de lo dispuesto por el art. 959 y CC del Código Civil y Comercial de la Nación. -----

No siendo para más y en prueba de conformidad se firman 4 (cuatro) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezado del presente.

Por **SMATA:**
VALE, Néstor Adrián
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

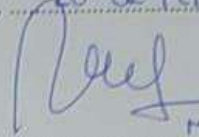
Por **A.C.A.R.A.:**

A.C.A.R.A.
Sr. Sebastián Beato
Presidente

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 20 de febrero 2026



MARTINEZ, Jennifer Nazari

Firma y aclaración

28 682

Número de registro

39.089.744

DNI

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 20 de febrero de 2026

Altagel Vargas Janet Hebelein
Firma y aclaración

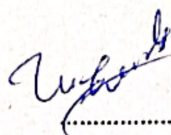
25049
Número de registro

32.417.370
DNI

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 20/02/2026



COPIA M. BELEN

Firma y aclaración

24.753

Número de registro

32.085.429

DNI