



FUNDACION ISI COLLEGE

"Prestigio y tradición en Educación Superior"

Incorporado a la Enseñanza Oficial I-066
Consejo Provincial de Educación del Neuquén

CARRERA: TECNICO SUPERIOR EN RECURSOS HUMANOS

ASIGNATURA: ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES I

DEPARTAMENTO/AREA: Ciencias de la Administración

CUATRIMESTRE: V

HORAS CATEDRAS SEMANALES: 4

AÑO: 2009

PROF. A CARGO: LÍA VERÓNICA GARCÍA

FUNDAMENTACIÓN

Para establecer un adecuado nivel de remuneraciones en las organizaciones, se debe tenerse en cuenta diversos factores y criterios que no siempre son fáciles de encontrar a la hora de establecer una política salarial, siendo algunos de estos: la valoración del puesto, la capacidad económica de la empresa, la productividad, el costo de vida, la oferta y demanda de mano de obra, las remuneraciones mínimas vitales establecidas por ley, etc. Por esto el Técnico Superior en RRHH debe conocer y saber valorar esto para lograr establecer o bien adecuar, dependiendo del caso, una política de remuneraciones acorde a los tiempos modernos.

OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

La presente materia tiene por objeto brindar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, que otorguen al estudiante las herramientas para participar activamente de un proceso de liquidación de sueldos y jornales, teniendo en cuenta la legislación laboral vigente y la situación de cambio constante que surge del mercado. Para ello, los temas planteados se tratarán principalmente desde una visión teórico-práctica con ejemplos y casos de ejercitación.

EVALUACIÓN

Se evaluarán los contenidos dictados mediante dos (2) parciales que se aprobarán con un mínimo del 60 % y que en caso de desaprobárselos, se le brindará al alumno la oportunidad de un recuperatorio de acuerdo a lo establecido en el reglamento de la institución, para lograr acceder al examen final.

Adicionalmente se deberán aprobar los trabajos prácticos que se propongan desde la cátedra.

Régimen de Promoción: Los alumnos tendrán asimismo la opción de promocionar la asignatura aprobando ambos parciales con 85 % como mínimo y los trabajos prácticos que establezca la cátedra, cumpliendo además los requisitos que establece el reglamento de la institución para este punto.

PROGRAMA ANALITICO

UNIDAD 1: Condiciones de contratación

1.a) Introducción. Marco legal. Naturaleza de la legislación laboral. Fuentes. Principios del derecho del trabajo. Normativa vigente.

1.b) Formalidades del inicio de la relación laboral.

1.c) Modalidades de contratación: Periodo de Prueba. Contrato a plazo fijo. Contrato de Aprendizaje. Contrato eventual. Contrato a tiempo parcial. Por tiempo indeterminado. Régimen de Pasantía. Contrato de temporada. Contrato de grupo o por equipo.



UNIDAD 2: Remuneración.

2.a) Remuneraciones: Concepto. Características. Clasificación. Prestaciones remunerativas y no remunerativas. Medios y Fechas de Pago.

2.b) Asignaciones Familiares. Concepto. Tipo de prestaciones. Tabla de asignaciones. Sistema de pago vigente.

2.c) Jornada de Trabajo. Concepto. Tipos de jornada. Descanso semanal. Horas suplementarias. Feriados. Suspensiones económicas y disciplinarias.

2.d) Licencias: por Vacaciones. Licencias especiales. Licencia por enfermedad Inculpable. Época de Otorgamiento y notificación.

UNIDAD 3: Esquema de liquidación

3.a) Esquema de liquidación: Liquidación de sueldo del empleado. Aportes. Contribución del empleador. Costo laboral mensual. Porcentajes de aportes y contribuciones. Fondo nacional de empleo. Modalidad de pago único. Obra social. Reducción de contribuciones. ANSSAL. Sindicato. Seguro de vida.

3.b) ART: accidente de trabajo. Enfermedades profesionales. Incapacidades. Prestaciones.

3.c) MOPRE

3.d) SAC: Sueldo anual complementario.

3.e) Recibo de sueldo.

3.f) Libro de Sueldos y Jornales. Registros contables.

UNIDAD 4. Extinción del contrato de trabajo

4.a) Extinción por voluntad del trabajador: Renuncia. Abandono de trabajo. Despido indirecto.

4.b) Extinción por voluntad del empleador: despido con justa causa. Despido sin justa causa.

4.c) Extinción por voluntad de ambas partes: mutuo acuerdo. Vencimiento del plazo o finalización de la tarea.

4.d) Extinción por razones ajenas a la causa: Por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo. Por muerte del trabajador. Por muerte del empleador. Por quiebra o concurso del empleador. Por jubilación del trabajador. Por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

4.e) Indemnizaciones: preaviso. Integración mes de despido. Indemnización por antigüedad (Art. 45 LCT). Otras indemnizaciones. Prohibición de despido.

4.f) Conciliación laboral obligatoria. Transferencia del contrato de trabajo.

UNIDAD 5: Convenio Colectivo 130/75 - Comercio.

5.a) Remuneraciones

5.b) Jornada de Trabajo

5.c) Licencias

5.d) Extinción del contrato de trabajo.

5.e) Beneficios Sociales.

CRONOGRAMA

UNIDAD	I	II	III	IV	V
% (*)	20	20	20	20	20

(*) Sobre el total del tiempo destinado al cuatrimestre



FUNDACION ISI COLLEGE

"Prestigio y tradición en Educación Superior"

Incorporado a la Enseñanza Oficial I-066
Consejo Provincial de Educación del Neuquén

BIBLIOGRAFÍA

- Suplementos la Ley. Edición Num. 15. Editorial La Ley
- Administración de RRHH , Idalberto Chiavenato
- Remuneraciones e indemnizaciones: liquidaciones, José Luis Sirena, Lorena F. De Luca
- Liquidando Sueldos y Jornales. Edición 4ta, Patricia Faraoni De Catena, Editorial La Ley.
- Convenio Colectivo 130/75 - Comercio
- Documentos y trabajos brindados por la Cátedra.