

COLECCIÓN

**DERECHO
LABORAL**

TOMO II

**MODELO DE
CONTRATO Y NOTAS**

INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN TRIBUTARIA Y EMPRESARIAL

FOTRIEM

Grupo Empresarial
Ruoti
www.ruoti.com.py

Compiladoras: © Nora Lucía Ruoti Cosp

nrc@noraruoti.com.py; +59581 405 373

Sofía Paola González González

sofia@estudionoraruoti.com.py



Diciembre - 2019

Asunción - Paraguay

Queda hecho el depósito legal. Ley N° 1328/98. © Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Diseño y diagramación: Antonio Almada, Fernando Pésole.

Impreso por: Imprenta AGR, Austria 2832, Asunción.

Editorial: Emprendimientos Nora Ruoti S.R.L, Tte. Héctor Vera 1761, Asunción, Paraguay.

Código Postal: 1749 - www.ruoti.com.py, info@fotriem.edu.py

Esta publicación forma parte de los materiales educativos de la **FACULTAD FOTRIEM - Instituto Superior de Formación Tributaria, Comercial y Administrativa**.

El material es didáctico e ilustrativo. Ni la autora ni la compiladora se responsabilizan por las consecuencias de su uso. Pueden presentarse discrepancias con el MTESS o modificaciones posteriores. En caso de dudas, comunicarse con + **595 21 660 088**

Descargue el índice de esta y otras obras en www.ruoti.com.py.



Derecho Laboral - TOMO II

Nora Lucía Ruoti Cosp

y colaboradores

Asunción - Paraguay
2019

Presentación

Los contratos de trabajo son fundamentales en la relación laboral, aportando seguridad tanto para el trabajador como para el empleador. Si bien nuestro Código del Trabajo permite celebrar contratos verbales o escritos, siempre es conveniente realizarlos de manera escrita, de modo a que existan reglas claras entre ambas partes, y si fuere necesario, utilizar tales contratos como medio de prueba idóneo en caso de litigio laboral, lo cual se tornaría difícil si los contratos fueren verbales.

Considerando la importancia mencionada, en este segundo tomo de la colección presentamos una serie de modelos de contratos conforme a las distintas modalidades de contratación, en los cuales se detallan los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador.

Igualmente, en la vida tanto del empleador como del trabajador se da una variada serie de acontecimientos que inciden en la relación laboral. Estas situaciones deben ser documentadas y notificadas por escrito de tal forma que produzcan todos sus efectos. Por ello, en los primeros cuatro capítulos de este tomo presentamos una serie de modelos de notas y contratos laborales que serán de mucha ayuda en las relaciones entre empleador y trabajador.

Si bien el Derecho Laboral es una rama autónoma, se relaciona también con otras ramas del derecho. Por este motivo, es importante estudiarlo desde de una óptica distinta y poco común, es decir, relacionándolo con el Derecho Tributario. Este relacionamiento tiene relevancia debido a que un servicio personal puede ser prestado bajo dos modalidades: en relación de dependencia o en forma independiente. En el primer caso, claro está, el prestador de servicio y su empleador deberán acogerse a lo dispuesto en la legislación laboral; pero en el segundo caso ambos deberán ceñirse a lo dispuesto en la legislación tributaria. Igualmente, estas dos ramas del derecho se relacionan al momento de determinar si los pagos efectuados al prestador del servicio se encuentran gravados por el IRP para él, y si podrán ser deducidos por el contratante.

Esta relación Derecho Laboral – Derecho Tributario se encuentra desarrollada a lo largo de seis unidades, en las que el lector aprenderá todo lo relacionada a la gravabilidad y deducibilidad tributaria de los emolumentos laborales, de modo a evitar contingencias posteriores con la Administración Tributaria.

De esta forma, ponemos a su disposición el segundo tomo de la colección de Derecho laboral, que permite adentrarse de manera didáctica a esta apasionante rama jurídica.

Índice General

Capítulo I

MODELOS DE NOTAS LABORALES (PARTE 1)

Autor: Abg. Robert Marcial González Villanueva

1.	Modelo de desvinculación durante el período de prueba	23
2.	Modelo de liquidación por desvinculación durante el periodo de prueba	24
3.	Modelo de preaviso	25
4.	Modelo de despido injustificado	26
5.	Modelo de liquidación por despido injustificado	27
6.	Modelo de renuncia solicitando la exoneración del preaviso	28
7.	Modelo de aceptación de renuncia y exoneración del preaviso	29
8.	Modelo de liquidación por desvinculación voluntaria	30
9.	Modelo de apercibimiento	31
10.	Modelo de amonestación por llegadas tardías	32
11.	Modelo de apercibimiento por llegadas tardías	33
12.	Modelo de suspensión del trabajo sin goce de sueldo	34
13.	Modelo de suspensión del trabajo y salario por ausencia injustificada del trabajador	35
14.	Modelo de Certificado de Trabajo	36

Capítulo II

MODELOS DE NOTAS LABORALES (PARTE 2)

Autor: Dr. Joaquín Irún Grau

1.	Modelo de aceptación de renuncia	39
2.	Modelo de aceptación de renuncia mediata	40
3.	Modelo de aceptación de renuncia con cobro de preaviso	41
4.	Modelo de renuncia inmediata	42
5.	Modelo de amonestación	43
6.	Modelo de suspensión sin goce de sueldo	44
7.	Modelo de Pre-Aviso	45
8.	Modelo de amonestación por llegadas tardías	46
9.	Modelo de suspensión por llegadas tardías	47
10.	Modelo de descuento por faltante de mercaderías	48
11.	Modelo de solicitud de becas	49
12.	Modelo de carta de renuncia, contemplando el Preaviso	50
13.	Modelo de carta de aceptación de renuncia, con exoneración del Preaviso	51
14.	Modelo de Contrato de Servicio Doméstico	52

15.	Modelos de amonestaciones	54
	15.1. Modelo de amonestación por consumo de mercaderías	54
	15.2. Modelo de amonestación por desobediencia de órdenes superiores	55
	15.3. Modelo de amonestación por incumplimiento de procedimiento operativo / Reglamento Interno	56
	15.4. Modelo de amonestación por mala presencia	57
	15.5. Modelo de amonestación por marcación inadecuada de tarjetas	58
16.	Modelo de comunicación de despido por peleas o riñas	59
17.	Modelo de suspensiones	60
	17.1. Modelo de suspensión por consumo de mercaderías	60
	17.2. Modelo de suspensión por desobediencia de órdenes	61
	17.3. Modelo de suspensión por mala presencia	62
	17.4. Modelo de suspensión por llegadas tardías	63
	17.5. Modelo de descuento por faltante de mercaderías	64
	17.6. Modelo de suspensión por marcación inadecuada de tarjetas	65
	17.7. Modelo de suspensión por peleas o riñas	66
18.	Modelo de comunicación individual de vacaciones	67
19.	Modelo de comunicación de vacaciones colectivas	68
20.	Modelo de telegramas	69
	20.1. Telegrama colacionado exigiendo justificación	69
	20.2. Telegrama colacionado de Notificación de Despido	70
	20.3. Telegrama colacionado de despido injustificado – en caso que el trabajador se niegue a suscribirle la nota de comunicación de despido	70
21.	Lineamientos para empleadas gestantes y lactantes. Recomendaciones prácticas	71
	21.1. Comunicación de embarazo a la empresa/empleador	71
	21.2. Obligaciones laborales de la empleada durante el tiempo de gestación	72
	21.3. Salidas antes de hora durante el tiempo de gestación	73
	21.4. Ausencias durante el tiempo de gestación	73
	21.5. Permisos	74
	21.6. Reposos	75
	21.7. Permiso de maternidad (Reposo)	76
	21.8. Permiso de maternidad anticipado	76
	21.9. Reintegro anticipado de la empleada	76
	21.10. Permiso de lactancia	77
22.	Instructivos y notas para permiso de paternidad	78

22.1.	Instructivo para permiso de paternidad	78
22.2.	Comunicación de paternidad	79
22.3.	Permiso de paternidad	79

Capítulo III

MODELOS DE CONTRATOS LABORALES (PARTE 1)

Autor: Abg. Robert Marcial González Villanueva

1.	Contrato Individual de Trabajo con cláusula de exclusividad para prestación de servicios de manejo de valores	83
I.	Características particulares del contrato en función a la labor cumplida por la trabajadora:	83
II.	Modalidades	83
III.	Cláusula de exclusividad	85
IV.	Cláusula de confidencialidad	85
V.	Deber de cuidado, obligación de rendir cuentas y responsabilidad personal	85
VI.	Disposiciones Especiales	85
2.	Contrato Individual de Trabajo por tiempo parcial o jornada reducida para servicios no especificados	86
I.	Características particulares del contrato en función a la labor cumplida por el trabajador	86
II.	Modalidades	87
III.	Cláusula de no exclusividad	88
IV.	Cláusula de confidencialidad	88
V.	Disposiciones especiales	88
3.	Contrato Individual de Trabajo para menores de edad para prestación de ayudante de panadería	89
I.	Características particulares del contrato en función a la labor cumplida por el trabajador	90
II.	Modalidades	90
III.	Disposiciones especiales	91
IV.	Cláusula de exclusividad	91
4.	Contrato Individual de Trabajo de Jornalero para prestación de servicios en planta industrial	92
I.	Características particulares del contrato en función a la labor cumplida por el trabajador	92
II.	Modalidades	93
III.	Disposiciones especiales	94
5.	Contrato de Obra conforme al Código Civil	95

6.	Contrato de Obra entre Contratistas y Sub Contratistas	98
6.1.	Carta oferta de servicios de contratista profesional de obras	101
7.	Contrato Individual de Aprendizaje y Pasantía	102
8.	Contrato de prestación de servicios profesionales	104
9.	Acuerdo de terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento	106
10	Recibo de gratificación especial y reconocimiento por buen desempeño	107

Capítulo IV

MODELOS DE CONTRATOS LABORALES (PARTE 2)

Autor: Abg. Dr. Joaquín Irún Grau

1.	Contrato general adaptable para diversos casos	111
1.	Modalidades	111
2.	Forma del contrato	111
3.	Remuneración convenida	111
4.	Plazo de Contrato	111
5.	Duración y División de la Jornada	112
6.	Sistema de Pago	112
7.	Cláusulas especiales	112
2.	Contratos de medio tiempo	114
1.	Modalidades	114
2.	Forma del contrato	114
3.	Remuneración convenida	114
4.	Plazo de Contrato	114
5.	Duración y División de la Jornada	115
6.	Período de Pago	115
7.	Cláusulas especiales	115
3.	Otros contratos	116
1.	Modalidades	117
2.	Forma del contrato	117
3.	Remuneración convenida	117
4.	Plazo de Contrato	117
5.	Duración y División de la Jornada	117
6.	Período de Pago	117
7.	Cláusulas especiales	118
4.	Contrato de jubilado	119
1.	Modalidades	119
2.	Forma del contrato	119



	3.	Remuneración convenida	119
	4.	Plazo de Contrato	120
	5.	Duración y división de la jornada	120
	6.	Cláusulas especiales	120
5.		Contrato para vendedores y promotores de productos fuera de la empresa	121
	1.	Modalidades	121
	2.	Forma del contrato	121
	3.	Remuneración convenida	122
	4.	Plazo de Contrato	122
	5.	Duración y división de la jornada	122
	6.	Período de pago	122
	7.	Cláusulas especiales	123
6.		Anexo de Contrato individual de trabajo extraordinario	124
	1.	Exposición	124
7.		Carta solicitando trabajo de media jornada	126
8.		Contrato de trabajo en sustitución	126
	1.	Modalidades	126
	2.	Forma del pago	126
	3.	Remuneración convenida	127
	4.	Plazo del Contrato	127
	5.	Duración y división de la jornada	127
	6.	Período de pago	127
	7.	Cláusulas especiales	127
9		Modelo de Reglamento Interno	127
	I.	Objeto y Aplicación:	127
	II.	Ingreso del Empleado	128
	III.	Organización Interna	129
	IV.	De los horarios de trabajo	129
	V.	Puntualidad y asistencia	130
	VI.	Inasistencias	132
	VII.	Vacaciones	133
	VIII.	Pago de Salarios	133
	IX.	Provisión de materiales de trabajo	134
	X.	Normas de orden y disciplina	136
	XI.	De los Traslados	144
	XII.	De las herramientas	144
	XIII.	De la higiene, disciplina y seguridad	145

XIV.	Sanciones	145
XV.	Disposiciones Finales	146

Capítulo V

¿TRABAJADOR DEPENDIENTE O INDEPENDIENTE? DEDUCIBILIDAD DE LOS PAGOS EFECTUADOS A LOS MISMOS

Autor: Dr. Joaquín Irún Grau

1.	Forma de contratación de servicios personales. ¿Trabajador dependiente o independiente?	149
1.1.	¿Realiza o deben realizar aportes?	152
1.2.	Soy trabajador independiente pero no tengo RUC	152
2.	Personas sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo	153
2.2.	Personas excluidas de las disposiciones del Código del Trabajo	154
3.	Elementos de subordinación de acuerdo al Código del Trabajo	155
3.1.	Personas excluidas de las disposiciones del Código del Trabajo	155
4.	Presunción de la existencia del contrato de trabajo	157
4.1.	Jurisprudencia laboral	157
5.	Algunos casos resueltos en los tribunales	158
6.	Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por el Código del Trabajo e interpretación de sus normas	165
7.	Conceptualización de las retribuciones y otras terminologías dispuestas en el Código del Trabajo y la Ley de IPS	166
8.	Algunas apreciaciones del Dr. Irún Grau sobre forma, sistema y período de pago de acuerdo al Código del Trabajo	168
9.	¿Los trabajadores independientes pueden recibir aguinaldos?	169
10.	Conceptualización de trabajador y prestador de servicios personales	170
11.	Conceptualización de trabajador y prestador de servicios personales	171
12.	Servicios no personales. No inclusión de tales remuneraciones como rentas del trabajo	172
12.1.	Importancia de verificar las obligaciones tributarias declaradas en el RUC	173
12.2.	Listado específico de actividades personales que se consideran empresariales	174
13.	Cuadro general sobre las limitaciones de la deducibilidad de los pagos realizados a los prestadores de servicios independientes	175
14.	Deducibilidad de las remuneraciones de servicios personales en general	177
14.1.	Deducibilidad de las remuneraciones de servicios personales en general pagadas por contribuyentes de IRACIS e IRAGRO	177
14.2.	Deducibilidad de las remuneraciones de servicios personales en general pagadas por contribuyentes de Renta Personal	182



	14.3.	Deducibilidad de las remuneraciones de servicios personales en general pagadas por contribuyentes del Impuesto a la Renta del Pequeño Contribuyente (IRPC)	182
15.		Tratamiento tributario y del Código del Trabajo para el personal superior	183
	15.1.	A quién se considera personal superior?	184
	15.2.	Características resaltantes de la conceptualización de directores, gerentes, administradores y otros ejecutivos de la empresa excluidos como dependientes de acuerdo al Art. 23 del Código del Trabajo	184
	15.3.	Personal superior en las Sociedades Anónimas	186
	15.4.	Personal superior en las SRL	187
	15.5.	Diferentes alternativas de contratación de gerentes o administradores	187
	15.6.	No es posible ser personal superior y dependiente al mismo tiempo y con la misma empresa	189
	15.7.	Deducibilidad de los pagos realizados al personal superior designado por Asamblea o contratado en forma independiente	190
	15.8.	Remuneraciones del personal superior no alcanzadas por la Renta Personal	191
	15.9.	Caso Práctico sobre cálculo de deducibilidad de las remuneraciones del Personal Superior de una SA	194
	15.10.	Remuneración del dueño de una unipersonal y de su cónyuge	198
	15.11.	Ejercicio del cargo de director titular y gerente	198
	15.12.	Justificación de la efectiva prestación del servicio de los directores y gerentes a los efectos de la deducibilidad del pago de sus remuneraciones	199
	15.13.	Deducibilidad de las remuneraciones pagadas a gerentes contratados como trabajadores independientes	200
	15.14.	Jurisprudencia laboral	201
16.		Tratamiento tributario de los honorarios profesionales y similares	201
	16.1.	Límites de deducibilidad en el pago de remuneraciones personales independientes	202
	16.2.	Límites de deducibilidad en el pago de remuneraciones personales independientes	204
	16.3.	Conceptualización de profesionales	205
	16.4.	Situación de los servicios profesionales que aportan al IPS. Su relación con el IVA	205
	16.5.	Conceptualización como honorario o como costo del servicio	206
	16.6.	Profesionales, ¿dependientes o independientes?	206

17.	Tratamiento tributario de los jubilados vueltos a contratar	209
17.1.	Exoneración de realizar los aportes. Contratación de trabajo como jubilados	209
17.2.	¿Es posible suscribir simplemente un contrato de servicios como independiente?	210
17.3.	Deducibilidad de las remuneraciones pagadas a los jubilados	210
18.	Consulta Vinculante sobre deducibilidad de la porción extraordinaria de aguinaldo otorgado a trabajadores sobre la base de su rendimiento	211
19.	Jurisprudencia sobre deducibilidad del personal superior	212
19.1.	Caso Diageo. S.D. N° 62/07. Tribunal de Cuentas, Primera Sala confirmado por S.D. N° 1417/12. Corte Suprema de Justicia, Sala Penal	212
19.2.	Caso Víctor Lezcano Ferreira. S.D. N° 139/08. Tribunal de Cuentas, Segunda Sala. Confirmado por S.D. N° 95/11. Corte Suprema de Justicia, Sala Penal	213
19.3.	Caso Yguazú Cementos S.A. S.D. N° 104/09. Tribunal de Cuentas. Primera Sala.	213
19.4.	Caso Servelec SRL. S.D. N° 76/09. Tribunal de Cuentas. Primera Sala confirmado por S.D. N° 910/12. Corte Suprema de Justicia, Sala Penal	214

Capítulo VI

DEPORTISTAS, JUGADORES DE FÚTBOL, CUERPO TÉCNICO: ¿DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES?, ¿DEBEN APORTAR A UN SEGURO SOCIAL (IPS O SIMILAR) O SER CONTRIBUYENTES DE IVA?

Autor: Dr. Joaquín Irún Grau

1.	Marco legal para el análisis	219
2.	Igualdad en la aplicación de los tributos	219
3.	Disposiciones de la Ley N° 125/91 aplicables a los futbolistas y similares	220
4.	¿Deben aportar o son aportantes?	221
5.	Interpretación de la Ley Tributaria	221
6.	Otros principios constitucionales	223
7.	La situación de dependencia en el Código del Trabajo	224
8.	Normas específicas. Ley N° 2874/06 “Del Deporte” y la Ley N° 5322/14 “Que establece el estatuto del futbolista”	225
9.	Situación del deportista en general y del futbolista profesional	228
10.	Publicaciones periodísticas sobre el tema	229
11.	Asociaciones y entidades sin fines de lucro relacionadas con el deporte. Su tratamiento tributario	231



12.	Guía tributaria del futbolista emitida por la SET	232
1.	Antecedentes	232
2.	Para inscribirte en el registro único de contribuyentes (RUC), el futbolista debe:	233
3.	Para obtener la clave de acceso confidencial del usuario:	234
4.	Para expedir facturas u otros documentos:	234
5.	Para presentar sus declaraciones juradas mensuales y/o anuales:	234
6.	Para efectuar el pago de sus obligaciones impositivas:	234

Capítulo VII

TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS COMISIONES

1.	Introducción	237
2.	Inscripción de comisionistas como contribuyentes del Impuesto a la Renta	238
3.	Posición de la SET vertida en una Consulta Vinculante sobre la deducibilidad del pago de comisiones a personas jurídicas	238
4.	Modalidad de contratación de personas físicas dedicadas a la venta de productos o servicios	239
5.	Tipos de contratos que se pueden firmar con comisionistas	
5.1.	Contratos laborales	239
5.2.	Contrato de Comisión	240
5.3.	Contrato de Corretaje	240
5.4.	Jurisprudencia laboral	241
6.	Limitación de deducibilidad en el pago de comisiones	242
7.	Fallos analizados sobre deducibilidad de las comisiones. Art. 8º, inc. c) de la Ley N° 125/91	
7.1.	Deducibilidad de las comisiones instrumentadas en comprobantes internos a los “Agentes de Seguros”. Art. 8º, inc. c)	242
7.2.	Deducibilidad de las comisiones pagadas a vendedores de lotes	243
7.3.	Deducibilidad de las comisiones y su conceptualización como honorarios	245
7.4.	Deducibilidad de pago en concepto de comisiones a agentes productores y cobradores de seguros	246
7.5.	Honorarios sin límites de deducibilidad	247
8.	Caso Servelec S.R.L. Aceptación de deducibilidad de las comisiones abonadas a contribuyentes de IVA	248
9.	Jurisprudencia laboral	251
10.	La actividad de comisionista, corretaje e intermediación general como Hecho Generador del IRP	252

Capítulo VIII

OTROS BENEFICIOS DEL TRABAJADOR Y SU TRATAMIENTO TRIBUTARIO

1.	Distribución de utilidades a empleados de la firma	257
1.1.	Principales disposiciones de la Ley N° 285/93 para el otorgamiento de beneficios adicionales	257
1.2.	Deducibilidad de los beneficios adicionales a los trabajadores para contribuyentes del IRACIS	259
1.3.	Marco legal para la aplicación de los beneficios tributarios	259
1.4.	Requisitos reglamentarios para que el pago sea deducible del IRACIS y del IRAGRO	260
1.5.	¿En qué ejercicios se deducen los beneficios distribuidos?	261
1.6.	¿Se paga IRP por los beneficios adicionales que recibe el trabajador?	261
1.7.	Dictamen sobre beneficios adicionales de los trabajadores y su incidencia en el IRP	261
1.8.	Consulta Vinculante N° 057 del 16 de mayo de 2005	262
2.	Deducibilidad de los gastos de movilidad, viáticos y otros	263
3.	Gastos de colación	264
4.	Deducibilidad de los comprobantes de ventas de pasajes	266
5.	Viáticos pagados a personas que prestan servicios en forma independiente	266
6.	Forma de rendir cuenta de los gastos	266
6.1.	Consulta vinculante sobre la forma de documentar erogaciones en concepto de viáticos	267
7.	Viáticos para remuneración del personal superior	267
8.	Tratamiento de las dietas	267
9.	Recomendaciones sobre la rendición de viáticos y su forma de documentar	267
10.	Gastos a favor del personal	268
10.1.	Gastos de educación	269
10.2.	Ejemplos de beneficios adicionales a los trabajadores:	270
10.3.	Consulta Vinculante: Informe C.C./N° 310 del 27 de Diciembre de 2006	270
11.	¿Anticipo de salario o préstamo al trabajador?	271
11.1.	Disposiciones del Código del Trabajo aplicables a los anticipos de salario. Análisis del Art. 242° del Código del Trabajo. Regla general	271
11.2.	Documentación de los anticipos	273
11.3.	Documentación de préstamos	273
11.4.	Anticipos a trabajadores rurales	273



Capítulo XI
DE LA DEDUCIBILIDAD DE LOS
PAGOS AL TRABAJADOR DOMÉSTICO

1.	De la deducibilidad del pago del trabajador doméstico para contribuyentes del Impuesto a la Renta Personal	277
2.	De la deducibilidad del pago del trabajador doméstico para contribuyentes del Impuesto a la Renta Personal	277
3.	De la obligatoriedad de la inscripción en el IPS	279
4.	¿Quiénes son trabajadores domésticos?	280
5.	¿Se debe contar con un contrato por escrito? ¿Qué pasa si trabaja a “destajo”? ¿Cuál es el periodo de prueba?	281
6.	Salario mínimo del personal doméstico	282
7.	¿Es obligatoria la inscripción en IPS? ¿Cuáles son los aportes?	283
7.1.	Documento que acredita el pago del salario y el descuento correspondiente	284
8.	¿Se puede contratar al trabajador doméstico sin inscribirlo en IPS y hacerle firmar Autofactura?	284

Capítulo X
RENTAS DIRECTAS E INDIRECTAS DEL TRABAJO.
SU RELACIÓN CON LA RENTA PERSONAL

1.	Las rentas del trabajo alcanzadas por la Renta Personal	289
2.	Categoría de ingresos gravados por el IRP	289
3.	Diferentes fases: Sumatoria del RNI y Liquidación del IRP	290
4.	Control de los ingresos de las “Rentas del Trabajo”	291
4.1.	¿Qué son las Rentas del Trabajo Personal?	292
4.2.	¿Se incluye lo que efectivamente se recibe o los ingresos brutos?	292
4.3.	Plan de Cuentas de Ingresos Personales	293
5.	Remuneraciones por servicios de docencia	294
6.	Remuneraciones provenientes de “Rentas Indirectas del Trabajo”	295
7.	Remuneraciones recibidas en especie, que deben ser cuantificadas de acuerdo a las reglas de la permuta	295
8.	Del tratamiento especial de los viáticos, gastos de representación, recibo de dinero, dietas de directivos de Cooperativas y similares	297
8.1.	Implicancia de la Rendición de Cuentas en la Renta Personal	299
8.2.	Implicancia de la Rendición de Cuentas en la Renta Personal	299
8.3.	¿Cómo se hace la rendición de cuentas? ¿A nombre de quién deben ser expedidas las facturas?	300
8.4.	¿Se puede rendir cuentas presentando fotocopia de las facturas?	300

9.	Todo lo que paga el "Empleador" al Trabajador o los sistemas de seguridad social al "trabajador" son rentas del trabajo	301
10.	Todo lo que paga el "Empleador" al Trabajador o los sistemas de seguridad social al "trabajador" son rentas del trabajo	302
10.1.	Las pensiones que reciban del Estado los veteranos de la Guerra del Chaco y sus herederos	302
10.2.	Remuneraciones percibidas por diplomáticos, agentes consulares y representantes de gobiernos extranjeros	302
10.3.	Indemnizaciones provenientes de las "Rentas del Trabajo"	303
10.4.	¿Cuál es el límite de deducibilidad para el despido de acuerdo al Código Laboral?	304
10.5.	¿Cuál es el límite de deducibilidad para el despido de acuerdo al Código Laboral?	304
10.6.	Cuadro demostrativo de situaciones particulares relacionadas a las Rentas del Trabajo	305
10.7.	Exoneración de los subsidios por maternidad	305
10.8.	Exoneración de las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro obligatorios	306
10.9.	Exoneración del aguinaldo dentro de los límites de la legislación	306
10.10.	¿Puede un trabajador independiente recibir "Aguinaldo"	307
11.	Confusiones frecuentes: ¿Gastos de la empresa o remuneraciones del personal?	307
11.1.	Tarjeta o chequera gourmet	309
11.2.	Cupones o vales de consumo	310
11.3.	Ofrecimiento de almuerzo a los trabajadores pagados por la empresa	311
11.4.	Seguros médicos privados u otros servicios de salud del trabajador y sus familiares descontados del salario del trabajador	312
11.5.	Uso del teléfono pagado por la firma y/o descontado del sueldo al trabajador	313
11.6.	Uso de teléfono descontado por la firma	314
11.7.	Pago de las cuotas del colegio de los hijos del empleado asumido en un 100% por la empresa	314
12.	Gratificaciones por parte de los accionistas de una empresa a sus empleados	314
12.1.	Entrega de participaciones accionarias a los empleados como gratificación	316
12.2.	Lotes de productos otorgados por la firma en forma mensual o una sola vez al año	316

	12.3.	Bonificación por logros académicos del trabajador	317
	12.4.	Premio de fin de año en efectivo por el cumplimiento de metas o mejor vendedor del año	317

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía	318
--------------	-----