

Fundamento del Proyecto Docente**Unidad Curricular: Liquidación de Sueldos y Jornales****Carrera: Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos**

Licenciada María Agustina Bernardi

Liquidación de Sueldos y Jornales es una asignatura ubicada en el tercer año del plan de estudios de la carrera (Resolución XX), y requiere haber cursado el espacio “Seguridad Social” que ofrece el marco para una visión global y más completa de la liquidación de un sueldo: desde el acuerdo inicial de una relación laboral, con los requerimientos y obligaciones que ello requiere, hasta el pago de las cargas sociales, para concluir el ciclo.

La gestión de Recursos Humanos ha ido evolucionando dentro de las organizaciones, tomando cada vez mayor protagonismo y un rol fundamental en lo que al proceso administrativo de Liquidación de Sueldos y Jornales presupone. La función del “Experto Administrativo”, así denominado por Ulrich (1), requiere del más eficaz y prolijo manejo de este proceso que, en los cuadros de pérdidas y ganancias de los estados contables de las empresas, representa muchas veces más del 50% del costo total.

Tal como su nombre lo indica, **liquidación** significa análisis, desglose y cálculo de las novedades ocurridas en un lapso de tiempo determinado, convertidas en números, los cuales hacen al pago líquido del sueldo de los empleados. Dicho lapso de tiempo puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. La asignatura *Liquidación de sueldos y Jornales* tiene por finalidad la inmersión y el máximo conocimiento de los conceptos que componen dicho proceso.

Para comprender el proceso de liquidación de haberes, es necesario el conocimiento técnico-administrativo de las normas que encuadran una actividad laboral, y como tal la obligación del cumplimiento de las mismas, tanto por el empleador como por el empleado.

El responsable del sector debe tener el conocimiento y manejo del encuadre de la actividad que desarrolla la organización, como así también de la presencia sindical en la misma. Debe poseer la suficiente docilidad para manejarse en un escenario de continuos cambios de premisas que impactan directamente en el salario del trabajador y que exigen mayor atención, pulcritud y, especialmente, consideración detallada en la conformación del salario. Además debe establecer el planeamiento de las tareas y de los recursos necesarios para obtener el resultado final acorde al marco legal.

El proceso de liquidación de haberes obliga el cumplimiento de las pautas legales que establecen los Organismos de control: es necesario tener en tiempo y forma los registros laborales y cumplimentar las obligaciones formales vigentes.

Los circuitos de comunicación entre el Departamento de Recursos Humanos y el resto de los sectores de la organización deben ser fluidos, pues de ello depende la equidad interna en lo que a salarios respecta, y fundamentalmente, el bienestar de los

trabajadores. En definitiva, el servicio que debe brindar el sector no solamente tiene que ser de staff al resto de los sectores, sino adquirir un papel protagónico y anticiparse a los eventos que puedan llegar a ocurrir en el futuro.