

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de la UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Remuneración del trabajo

La remuneración es el derecho básico del trabajador. Consecuentemente el pago de la misma constituye el principal deber del empleador. Se conforman atribuciones y obligaciones vinculadas e ineludibles del contrato de trabajo.

En el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo puede leerse: “A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”.

En virtud del contrato de trabajo el empleador es el encargado de dar trabajo, el trabajador debe prestar el servicio adecuadamente y a la empresa le corresponde el pago de la remuneración. El tema está planteado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que establece que el trabajador gozará de la protección de las leyes, que aseguran -entre otras cuestiones- descanso y vacaciones pagados, retribución justa y salario mínimo vital móvil. Durante el desarrollo de la relación laboral todo valor que perciba el trabajador por su desempeño conforma la retribución.

Pueden diferenciarse entre esas percepciones las que poseen un carácter remunerativo de aquellas que no tienen índole remunerativa. Las remunerativas son las que se originan en el contrato de trabajo en virtud de lo que el dependiente deba efectuar: sueldo, sueldo anual complementario, horas extras, vacaciones, comisiones, viáticos sin comprobantes, etc. En cambio carecen otras de carácter remunerativo: Las indemnizaciones con motivo del cese laboral, las asignaciones familiares, los viáticos con comprobantes, la asignación por falta de trabajo, etc.

Esta diferenciación no es meramente doctrinaria pues posee efectos prácticos. Los pagos remunerativos están sometidos a aportes y contribuciones, inciden en el aguinaldo, las vacaciones y las indemnizaciones en general. En cambio los rubros no remunerativos no están afectados por los pagos a seguridad social (asignaciones familiares, los beneficios sociales, los premios excepcionales, etc.) y no se computan en el sueldo anual complementario, las vacaciones, las indemnizaciones, etc.

Las remuneraciones habitualmente se abonan en dinero, aunque también pueden realizarse en especie, pero en estos casos los pagos en especie no pueden superar el 20 por ciento de la remuneración global.

En el supuesto de una remuneración por tiempo pueden diferenciarse las tareas que tienen en cuenta los jornales laborados de aquellas de las que poseen establecido un sueldo. En el primer caso se determinan las remuneraciones conforme a las horas o a los días laborados. El salario por jornal es el resultado de multiplicar el valor de la hora por la cantidad de ellas trabajadas. En el caso del jornal diario se procede del mismo modo resultando el valor del día multiplicado por las jornadas con desempeño.

El sueldo se abona por mes calendario o por quincena conforme una suma fija independiente de la cantidad de los días que integran el mes. La primera quincena corresponde del 1 al 15 de cada mes y la segunda quincena del 16 al último día del mes.

El artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo, una vez vencido el periodo de pago, establece plazos máximos para abonar cada remuneración. Son cuatro los días hábiles para los pagos quincenales y mensuales y tres los días hábiles para las remuneraciones semanales. Esta norma es de orden público pero ser modificada si favorece al trabajador en una convención colectiva de trabajo o en un contrato con la empresa empleadora. Se entiende por hábiles los días administrativos (generalmente de lunes a viernes).

Fecha de Publicación: 25/08/2021