

COLABORACIÓN TÉCNICA

Por el Dr. Honorio A. Díaz

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

Contrato de trabajo. Tipos de remuneraciones

El pago de las remuneraciones del trabajador es una de las principales obligaciones del empleador. Constituye la contraprestación por el deber básico del trabajador que consiste en poner a disposición de la empresa su fuerza de trabajo. La forma más habitual de remuneración es aquella a la que se refiere el artículo 107 de la Ley de Contrato de Trabajo: el pago en dinero de su totalidad de conformidad a las determinaciones de la convención colectiva de trabajo que resulte de aplicación. Sin embargo, nuestro sistema legal permite otras variadas formas de remuneración.

El mismo artículo citado señala que el empleador no podrá imputar sus pagos en especie (por ejemplo una vivienda para el trabajador) a más del veinte por ciento (20%) del total remunerativo. Con lo cual ya tenemos pago en dinero y en especie.

La remuneración que se abona debe cumplir determinados requisitos: no puede ser inferior al mínimo vital móvil, tampoco tiene que estar por debajo de la que fije la convención colectiva de trabajo y corresponde efectuarse en los plazos y con las modalidades normativamente establecidas.

La falta de pago oportuno de la remuneración genera la mora automática, lo cual significa que no requiere una notificación especial del acreedor. Pero para que este incumplimiento sea considerado injuria a los efectos de un despido indirecto, el dependiente necesita emplazar previamente al empleador para poder después producir el distrato.

La retribución puede consistir en el pago de comisiones (tan común en los viajantes de comercio), sumas que se liquidarán según las operaciones concertadas. Estas comisiones pueden establecerse en forma individual o colectiva (para un cierto grupo de trabajo). A su vez pueden ser directas, referidas a ventas realizadas personalmente por el viajante, o indirectas, originadas en ventas efectuadas por la conducción de la empresa entre clientes del radio del vendedor.

También existen precisiones legislativas para los supuestos en que se haya convenido una participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (ver artículo 110 de la L.C.T.). En tal caso las mismas se liquidarán sobre la base de utilidades netas, es decir, sobre las ganancias producidas en un lapso señalado. Dentro de estas participaciones son posibles variadas modalidades: pueden surgir de una determinación del empleador, de un contrato entre ambas partes de la relación laboral o de una normativa jurídica. En algunos casos los trabajadores reciben un pago anual regular y en

otros las ganancias se capitalizan existiendo también supuestos mixtos con una entrega anual parcial y el resto queda con percepción diferida.

Asimismo en la legislación argentina se encuentra previsto el pago de las tarifas de destajo (conforme al artículo 112 de la L.C.T.). Sobre esta modalidad también existe la imposibilidad de que la percepción esté por debajo del salario básico fijado por la convención colectiva de trabajo.

Reciben el nombre de primas aquellos pagos que recibe el trabajador para que se incentive la producción. En estos casos se retribuye el rendimiento laboral superior al normal, cuando el empleado logra una producción mayor a la media existente. Las sumas consisten en montos que se adicionan al salario básico.

Por lo tanto tenemos pago en efectivo o en especie, diario o mensual, pago a destajo, en comisiones o con primas, con salarios predeterminados o pendientes de las ganancias de la empresa.

Fecha de Publicación: 20/11/2014