

DERECHO LABORAL

REMUNERACIONES EN LA REPUBLICA ARGENTINA

Por **Leticia Meroni**

Trabajo enviado por:

Jose Martin Ozcariz

jozcariz@netverk.com.ar

a. LEYES ECONOMICAS

Las leyes económicas tratan de explicar las variaciones de los salarios:

- i. Por qué los salarios están más altos en un país que en otro.
- ii. Por qué los salarios están más altos en una época que en otra.
- iii. Por qué los salarios están más altos para un oficio que para otro.

Para estas variaciones se han desarrollado las siguientes teorías:

- iv. Teoría del fondo de los salarios.
- v. Teoría de la ley de Bronce.
- vi. Teoría de la productividad del trabajo.

7471136. Teoría del fondo de los salarios

Esta teoría es clásica en Inglaterra, sostiene que la variación en el precio de los salarios se funda en la ley de la oferta y la demanda; la oferta representada por los obreros (que trabajan para ganarse la vida) y la demanda representada por los capitales que buscan una colaboración. La relación entre la oferta y la demanda, determina los salarios.

Si tenemos en cuenta el capital de un país y lo dividimos por el número de trabajadores, el cociente nos dará el importe del salario.

2. Teoría de la ley de Bronce

Esta teoría se basa en la hipótesis de que el salario del trabajador, debe reducirse al mínimo necesario para permitirle vivir a él y a su familia.

Es una teoría deshumanizante.

3. Teoría de la Productividad del Trabajo

Es una contradicción de las anteriores. Considera al trabajo como un instrumento de la producción y este valor depende de su productividad.

Esta teoría explica mejor la desigualdad de los salarios, se representa bajo la Productividad Marginal diciendo que, cada trabajador nuevo, empleado para realizar una determinada tarea, no aporta más que una productividad cada vez

más reducida; sobre la productividad de este último obrero se fijará la tasa de salario de todos los demás. Así, es que, la productividad del trabajo regula el salario, y la productividad más débil es la productividad marginal.

a. REMUNERACION

i. CONCEPTO JURÍDICO Y POLÍTICO SOCIAL

Definiremos el contrato individual de trabajo, como una convención por el cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada a cambio de una remuneración.

Decimos entonces con esto que la remuneración es la contraprestación que efectúa el empleador a cambio de un trabajo realizado en relación de dependencia.

Desde el punto de vista político-social, la remuneración es la obligación alimentaria puesta a cargo del empleador por el contrato de trabajo; entonces el empleador asume el deber de atender las necesidades vitales del trabajador, sin tener en cuenta otro elemento que no esté constituido por sus mismas necesidades.

Con esto decimos que el empleado lucha por la obtención de un salario justo que le permita cubrir sus necesidades más elementales.

Según sus modalidades, los salarios pueden clasificarse en valor nominal y valor real.

ii. VALOR

VALOR NOMINA: está constituido por la cantidad de moneda de curso legal en que se paga.

VALOR REAL: se mide en función de la capacidad de compra de ese dinero, entonces está en relación directa con el costo de vida.

Los aumentos de salario nominal tienden a conservar el valor real que se mide en razón del precio de los bienes y servicios que requiere el trabajador para sí y su familia.

Claro está que el que más interesa no es el primero sino el segundo.

Para mantener dicho ingreso se suele recurrir a diversos procedimientos: renovación periódica de las tarifas salariales, ya por acuerdo privado, por convenio colectivo o por ajustes automáticos que adecuen el monto del salario nominal al costo de vida (indexación).

2.3. FORMAS DE FIJACIÓN

Los métodos de abonar el salario, que tiene en empleador hacia el trabajador que está prestando sus servicios, pueden ser fijados **por mutuo acuerdo entre las partes**, esta se da cuando la persona empleada realiza una tarea especial profesional no común, o bien cuando se contrató el servicio por un tiempo determinado; otro método es **por convenio colectivo de trabajo**, estas fijan montos mínimos a la cual deben someterse tanto patrones como trabajadores; no obstante estas escalas pueden ser modificadas siempre que se superen; otra de las formas de fijación que pueden actuar es una **disposición gubernamental**, que le impone el gobierno cuando observa que los salarios deben modificarse y ajustarse al aumento del costo de vida.

El Salario Mínimo Vital y Móvil es la menor remuneración que debe percibir en efectivo un trabajador, sin cargas de familia, en su jornada de trabajo. Este derecho lo tiene todo trabajador mayor de 18 años. Este salario mínimo debe ser ajustado en la medida que varía el costo de vida. El fin de ser vital y móvil es de acuerdo a la realidad económica.

2.4. CLASIFICACION DE LA REMUNERACION

DIRECTO E INDIRECTO

El directo está constituido por la suma que percibe el trabajador en concepto de salario, (básico y plus).

El indirecto es el costo real de la prestación laboral para el empleador.

EN DINERO

Está constituido por el valor en numerario que percibe el trabajador. El salario que se fija en el convenio colectivo de trabajo debe fijarse, todo él, en esa unidad.

La obligación de pago en dinero evita la utilización del sistema de trueque, esto era muy frecuente en épocas anteriores, claro que en algunas regiones hoy se usa, le abonan al trabajador en cosas o en valores para comprar en ciertos locales.

La ley no prohíbe al empleador que venda al empleado productos que le fabrica o comercializa, siempre y cuando la operación se atenga a determinadas circunstancias y condiciones.

EN ESPECIE O NO MONETARIO

Consiste en prestaciones en bienes, servicios o en la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

La ley establece, respecto de la prestación en especie de alimentos y vivienda cuando ella hubiera sido concentrada o se impongan por disposición legal, que deben ser sanas, suficientes y adecuadas a las necesidades del trabajador y su familia.

La ley del contrato de trabajo dice que el salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias; sin embargo la parte en dinero de la remuneración no podrá ser inferior al 80% del total de la misma.

2.5. FORMAS DE PAGO

4. Remuneración por tiempo:

Se incluyen en esta clase de remuneraciones aquellas que se computan por horas, días o meses; se denomina sueldo a la retribución que se calcula por mes y jornal a la que se cuenta por hora o día.

2. Remuneración por rendimiento del trabajo o por piezas:

El valor se mide por el número de piezas producidas por el trabajador; de ahí que se diga que el salario se mide por el resultado del trabajo efectuado.

2.6. TIPOS DE REMUNERACION

Sueldo: está constituido por la suma que percibe el trabajador en concepto de salario.

Alimentos y habitación: la ley establece respecto de la prestación en especie de alimentos y vivienda cuando ellas hubieren sido concentradas o se impongan por disposición legal, que deben ser sanas, suficientes y adecuadas a las necesidades del trabajador y su familia. El empleador no puede imputar los pagos por alimentos y vivienda a más del 20% del total de la remuneración. Por ejemplo: servicio doméstico o encargado de casa de renta.

Participación en las ganancias: esta participación configura una retribución complementaria del trabajo.

Comisiones: en esta remuneración la unidad de medida consiste en un porcentaje que generalmente se aplica sobre las ventas efectuadas por el trabajador (individual) o por el conjunto de trabajadores afectadas a dicha función (colectiva).

Gratificaciones: el término gratificación equivale a la demostración de agradecimiento o reconocimiento, lo cual alude a un acto no obligatorio sino espontáneo. El empleador abona al trabajador un suplemento o algo más que los que esta obligado a abonar en

virtud del contrato de trabajo y lo realiza espontáneamente.

Viáticos: es el gasto que causa al empleado el desempeño de sus tareas fuera del lugar de la sede del empleador o establecimiento al que está vinculado. La movilización, el transporte y el hospedaje tienen que ser solventados por el empleador. Si el pago del viático se hace se hace mediante rendición de cuentas "acreditadas por medio de comprobantes" constituye un reintegro de los gastos; de lo contrario, integra el salario.

Aguinaldo o Sueldo Anual Complementario: corresponde a una doceava parte "de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto durante el semestre calendario". Se abona el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año o en el momento en que se produce la extensión del contrato. Constituye un salario diferido en su pago; no se lo hace por semana, quincena o mes, sino cada seis meses.

Honorarios: es la remuneración que se le efectúa a una persona en concepto de un trabajo realizado, esta remuneración no es periódica.

3. SALARIO FAMILIAR

3.1. ASIGNACIONES

UNICAS: las que se otorgan por determinados acontecimientos que puedan desnivelar el presupuesto familiar, los montos de dichas asignaciones son fijados periódicamente en función del costo de vida.

- Por matrimonio.
- Por maternidad. Los subsidios se duplican a partir del tercer hijo inclusive.
- Por adopción. Los subsidios se duplican a partir del tercer hijo inclusive.
- Ayuda anual escolar primaria. Se hace efectivo en el mes que comienza el ciclo lectivo, a todo trabajador que tenga derecho a percibir esta asignación.

MENSUALES: el sistema pretende apoyar al trabajador en cuanto a los mayores gastos que le supone el mantenimiento de la familia y la educación de sus hijos.

- Por cónyuge.
- Por hijo.
- Por hijo incapacitado.
- Asignación prenatal. A partir del día en que se declare el estado de embarazo de la madre y por un lapso de 9 meses que precede a la fecha calculada del parto.
 - Por familia numerosa. Cuando el trabajador tenga a su cargo 3 o más hijos, reconociéndose por cada uno de ellos y a partir del tercer hijo inclusive.
 - Por escolaridad primaria. Se otorga por cada hijo que concurra a un establecimiento de enseñanza primaria y se aumenta el subsidio por cada hijo posterior al segundo, es decir del tercero en adelante.
 - Por escolaridad media y superior. Se otorga por cada hijo que concurra a un establecimiento de enseñanza media o superior y se eleva si el hijo que motiva este beneficio es el tercero o posterior inclusive.

3.2. FORMAS DE PAGO

Las remuneraciones en dinero deberán ser pagadas en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante acreditación en cuenta bancaria a su nombre y orden en institución de ahorro oficial.

3.3. LUGAR DE PAGO

El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el sitio de trabajo y durante las horas de prestación del servicio, quedando prohibido realizarlo en lugares donde se vendan mercaderías o bebidas alcohólicas, como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el plago debe efectuarse a personas ocupadas en esos lugares.

Los días y horas de pago deberán ser previamente fijados por el empleador, y comunicarse antes del día 10 de enero de cada año a la autoridad que corresponda.

3.4. PERIODOS DE PAGO

- Por mes, cuando se hubiera estipulado sueldo fijo.
- Por semana o por quincena, cuando fuese a jornal o por hora.
- Por semana o por quincena, cuando la retribución se calcule por pieza o medida respecto de los trabajos concluidos en dichos períodos; y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía tan sólo una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos:

- 4 días hábiles para la remuneración mensual y quincenal.
- 3 días hábiles para la remuneración semanal.

3.5. RECIBOS

Todo pago en concepto de remuneración deberá instrumentarse mediante un recibo firmado por el trabajador beneficiario, ajustando su contenido y forma.

El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, quedando el duplicado en poder del dependiente, y deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre integro o razón social del empleador y su domicilio.
2. Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional.
3. Todo tipo de remuneración que percibo, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de rentas, se indicarán los importes totales de estas últimas y el porcentaje o comisión asignado al trabajador.
4. Los requisitos del art. 12 del decreto ley 17.250/67.
5. Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados o jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptada y monto global correspondiente al lapso liquidado.
6. Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otros autorizados por la ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
7. Importe neto percibido.
8. Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
9. Lugar y fecha que deberán corresponde al pago real y efectivo de la remuneración del trabajador.
10. Firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad de aplicación a cargo del control y supervisión del pago de la remuneración cuando aquellas hayan sido solicitadas a pedido del trabajador o de la asociación profesional de trabajadores representativo en los casos fijados por la ley.

11. Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeño durante el período de pago.

Cuando se abonen otros tipos de remuneraciones (vacaciones, licencias, pagos de asignaciones familiares y las que correspondan o indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción) que no correspondan a remuneraciones ordinarias, aquellas deberán ser hechas constar en recibos separados de las que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deben reunir los mismos requisitos, en cuanto a forma y contenido, que los previstos para éstos, salvo que medie una autorización administrativa facultando al empleador a usar un recibo único.

El recibo no debe contener renunciaciones especiales, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador, bajo pena de nulidad.

Deducciones:

- Jubilaciones *11%

*3%

- Sindicatos *3% obra social

*2% cuota social

- Seguros *1%

- Embargos

- Prestamos