



La Remuneración

Es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye una obligación irrenunciable del empleador. El artículo 103 de la LCT nos brinda una definición de remuneración: "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."

Por el solo hecho de poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador, el trabajador tiene derecho al pago del salario. Existen determinados supuestos (vacaciones, licencias, feriados, etc.) en que aun sin que el trabajador preste efectivamente servicios recibe el salario.

Para la mayoría de los trabajadores, la remuneración constituye el único o principal ingreso para hacer frente a los gastos de subsistencia personal y familiar, el que les permite mantener un determinado nivel y género de vida y por ello la remuneración tiene un carácter alimentario.



Retribución justa: el salario responde a un principio denominado "de suficiencia", connatural con su función básica que es la de asegurar la subsistencia del trabajador y su familia, con la satisfacción de las necesidades elementales que ella implica.

Salario Mínimo Vital y Móvil (art. 116 L.C.T.) Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Mínimo: por que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo (dinero) un trabajador, sin carga de familia, en una jornada legal de trabajo.

Vital: Deber servir o asegurar el trabajador para satisfacer sus necesidades básicas:

- Alimentación
- Educación
- Salud
- Vivienda
- Vestimenta
- Transporte
- Esparcimiento
- Vacaciones

Móvil: debe ajustarse o modificarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de vida

El salario mínimo vital y móvil es inembargable, en la proporción que establece la reglamentación. Este puede ser embargable hasta el 20% del total salvo deudas alimentarias (cuotas alimentarias que debe el padre a beneficio de su hijo/s)

El monto del Salario Mínimo Vital y Móvil, lo determina el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Además del salario mínimo vital que es de carácter legal, existe el salario mínimo convencional regidos por los convenios colectivos.-

Se trata del salario mínimo establecido en un convenio colectivo de trabajo para cada categoría de determinada actividad o empresa. Tanto el salario mínimo vital como el salario básico convencional son irrenunciables.

Igual remuneración por igual tarea: el principio de "no discriminación" adopta muchas formas en la legislación laboral y surge del enunciado constitucional según el cual se espera que se abone el mismo salario para la misma tarea. Esto significa que el empleador no puede hacer distinciones en materia salarial salvo aquellas que se basen en un mayor rendimiento de un determinado trabajador.

Conceptos Remuneratorios y No Remuneratorios

Conceptos Remuneratorios: son los que derivan de la tarea que realiza el trabajador y están sujetos a aportes y contribuciones a la seguridad social. *Ejemplos: el salario básico, las horas extras, las comisiones.*



Conceptos No Remuneratorios: se originan en un motivo ajeno a la tarea cumplida por el trabajador y no están sujetas a aportes ni contribuciones. *Ejemplos: las asignaciones familiares que se perciben por el hecho de tener cargas de familia, las vacaciones no gozadas, la indemnización por antigüedad, los viáticos, transporte.-*

Sueldo Anual Complementario (SAC)

Surgió como una contribución del empleador al trabajador con motivo de las fiestas de fin de año. Posteriormente fue regulado y se hizo obligatorio para todos los trabajadores en relación de dependencia. Consiste en el pago de un sueldo más de los doce percibidos por el trabajador en un año.

Se abona en dos mitades: el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año o en el momento en que se produce la extinción del contrato; en este caso, proporcionalmente al tiempo trabajado (arts 122 y 123, LCT). Constituye un salario diferido en su pago; y se lo abona cada seis meses.

Algunos conceptos importantes:

Sueldo bruto:

Incluye **conceptos remunerativos** (los que están sujetos a aportes y contribuciones).

Sueldo Neto:

Sueldo bruto menos las retenciones, más las asignaciones familiares.

Sueldos y Jornales

La liquidación de sueldos y jornales es tarea del departamento de Recursos Humanos. Se llama sueldo a la remuneración mensual recibida por el trabajador.

Se entiende por jornal a la remuneración diaria obtenida por un obrero, y honorarios a la remuneración de un profesional.

Existen remuneraciones adicionales:

- **A destajo:** se paga por el rendimiento obtenido, sin tener en cuenta el tiempo empleado en el trabajo (a mayor producción, mayor remuneración).
- **Participación en utilidades:** es un porcentaje estimado sobre las utilidades de la empresa.
- **Gratificación:** es un sobresueldo voluntario que otorga el empleador en circunstancias determinadas.
- **Comisiones:** es la suma que surge de porcentajes aplicados sobre las ventas o compras realizadas.

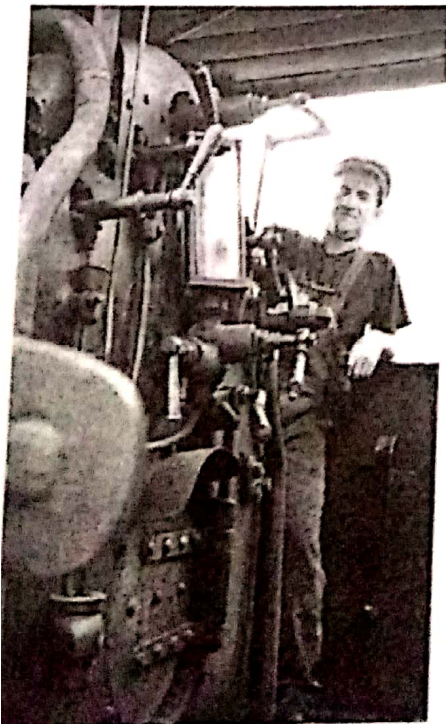
Conceptos remunerativos

Están relacionados "con el concepto de contraprestación por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo" o, mejor dicho, por realizar actos, ejecutar obras o, prestar servicios a las órdenes del empleador.

Los conceptos remunerativos reúnen las siguientes características:

- El trabajador debe realizar aportes, y el empleador, contribuciones a la seguridad social.
- Se computan para el cálculo del aguinaldo.
- Son embargables, es decir, se toman en cuenta para el cálculo de las retenciones por todo tipo de embargos (es una retención que se aplica sobre las remuneraciones de un trabajador, ordenada por un juez y que el empleador está obligado a retener y depositar donde lo determine la sentencia judicial).
- Se computan para el cálculo de las indemnizaciones.

Son conceptos remunerativos: sueldos, jornales, sueldo anual complementario, comisiones, viáticos sin comprobantes, premios, horas extras, etcétera.



a) **Retenciones:** importes que se le descuentan a los trabajadores de su sueldo bruto;

Jubilación



Importe que se deposita en las respectivas cajas (ANSES o AFJP) para manutención de la clase pasiva.

INSSJP y P



Cuota para el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Obra Social



Importe que se destina a la asistencia de la salud y esparcimiento de los empleados.

Anssal



Administración Nacional de Seguro de Salud.

Sindicato



Aporte dirigido a los gremios que concentran trabajadores de una misma actividad y que procuran la defensa de sus derechos.

b) **Aportes patronales:** contribuciones que, por ley, debe hacer el empleador sobre la base de los sueldos brutos de los empleados. Estas contribuciones son:

- ANSES: (Administración Nacional de Seguridad Social).
- ART: (Aseguradora de Riesgos del Trabajo).
- Jubilación.
- Obra Social.
- INSSJ y P.

Todos estos aportes y retenciones se calculan sobre el sueldo bruto, y sus porcentajes varían en cada momento según lo determinan las distintas entidades.